

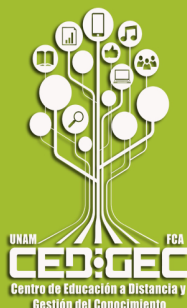
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CENTRO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



APUNTE ELECTRÓNICO

Derecho Laboral

Licenciatura en Administración



Plan 2012 **2016**
actualizado



COLABORADORES

DIRECTOR DE LA FCA

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez

SECRETARIO GENERAL

Dr. Armando Tomé González

COORDINACIÓN GENERAL

Mtra. Gabriela Montero Montiel

Jefe del Centro de Educación a Distancia y Gestión del
Conocimiento-FCA-UNAM

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Mtro. Francisco Hernández Mendoza
FCA-UNAM

COAUTORES

L.D. Pedro García Santana

Mtro. Roberto Campos Jiménez

Lic. María Elena Moreno Hernández

REVISIÓN PEDAGÓGICA

L. P. Guadalupe Montserrat Vázquez Carmona

CORRECCIÓN DE ESTILO

Mtro. José Alfredo Escobar Mellado

DISEÑO DE PORTADAS

L.CG. Ricardo Alberto Báez Caballero

DISEÑO EDITORIAL

Mtra. Marlene Olga Ramírez Chavero



Dr. Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General



Dr. Juan Alberto Adam Siade
Director

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
Secretario General



Mtra. Gabriela Montero Montiel
Jefa del Centro de Educación a Distancia
y Gestión del Conocimiento

Derecho Laboral

Apunte electrónico

Edición: 21 de agosto de 2013.

D.R. © 2013 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, Ciudad de México.

Facultad de Contaduría y Administración
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria
Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, Ciudad de México.

ISBN:
Plan de estudios 2012, actualizado 2016.

"Prohibida la reproducción total o parcial de por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales"

"Reservados todos los derechos bajo las normas internacionales. Se le otorga el acceso no exclusivo y no transferible para leer el texto de esta edición electrónica en la pantalla. Puede ser reproducido con fines no lucrativos, siempre y cuando no se mutile, se cite la fuente completa y su dirección electrónica; de otra forma, se requiere la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales."

Hecho en México



OBJETIVO GENERAL

El alumno comprenderá los principios, conceptos y procedimientos contenidos en la *Ley Federal del Trabajo*, como fundamento de su preparación profesional en las áreas económico-administrativas.

TEMARIO OFICIAL

(64 horas)

	Horas
1. Principios generales	4
2. Relación individual de trabajo	10
3. Condiciones de trabajo	13
4. Trabajo de las mujeres, menores y trabajos especiales	10
5. Relaciones colectivas del trabajo	10
6. Nociones de seguridad social	7
7. Autoridades y sanciones en materia laboral	64



INTRODUCCIÓN

Para que la convivencia de los seres humanos en sociedad sea armónica, debe estar sujeta a una serie de disposiciones donde sus destinatarios conozcan sus derechos y el alcance de sus obligaciones. Por eso, todo ciudadano deberá introducirse al conocimiento del régimen jurídico al cual pertenece, ya que sus conductas, sean acciones u omisiones, se justifican o legitiman en función de parámetros que indican si son posibles o correctas.

El plan de estudios de la carrera de Licenciado en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM considera desde el primer semestre la impartición de asesorías de la asignatura Conceptos Jurídicos Fundamentales, en la División de Universidad Abierta y Educación a Distancia. Esto con el propósito de que los alumnos inscritos puedan conocer el derecho de manera introductoria, identificando nociones básicas como *norma jurídica*, *persona*, *acto jurídico*, *obligaciones* y *contratos*. Conceptos contenidos a lo largo de 7 unidades, consistentes en identificar la estructura de una norma jurídica, clasificar los métodos de interpretación de la ley, diferenciar el hecho del acto jurídico, ubicar las áreas en que se divide el derecho en general, determinar el uso y aprovechamiento de bienes materiales, examinar las facultades derivadas del otorgamiento de un derecho real, comprobar los beneficios en la celebración de contratos y describir las características de ciertos órganos de gobierno encargados de cumplir con la administración pública de recursos materiales, económicos y humanos. Todo lo anterior a partir del análisis de la *Constitución* como norma fundamental que permite la creación y funcionamiento del Estado mexicano, así como su organización en los tres poderes de gobierno y las leyes en materia civil y administrativa.

ESTRUCTURA CONCEPTUAL





Unidad 1

Principios generales





OBJETIVO PARTICULAR

Comprenderá la importancia del estudio del derecho laboral, las fuentes del derecho laboral, sus principios y características, artículos constitucionales 5º y 123º. apartado “A” y “B”, breve historia del derecho laboral en nuestro país.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

1. Principios generales

1.1. Definición del derecho del trabajo

1.2. Características del derecho del trabajo

1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social

1.2.2. Dignidad del trabajador

1.2.3. Derecho irrenunciable

1.2.4. Como un mínimo de garantías

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo

1.3.1. Como un derecho y como un deber del trabajador

1.3.2. Libertad

1.3.3 Igualdad

1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

1.4. Fuentes del derecho del trabajo

1.4.1. Legislación

1.4.2. Principios generales del derecho

1.4.3. Principios generales de justicia social

1.4.4. Jurisprudencia

1.4.5. Costumbre

1.4.6 Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo



1.5.1. Artículo 123 constitucional

1.5.2. Apartado A y B

1.5.3 *Ley Federal del Trabajo*

1.1. Definición del derecho del trabajo



La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil. Manifestado que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de progreso, libertad y

seguridad.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al parlamento en 1842, cuando apareció el derecho del trabajo.

Desde que Hargreaves inventó la primera máquina de tejer en 1764, provocó un descontento general de los trabajadores manuales, sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando.



Ante esta situación problemática, nació la necesidad de crear diversos instrumentos de defensa de las clases más desfavorecidas y es así como los trabajadores se agruparon y crearon los cimientos de las actuales instituciones laborales.



Sin duda alguna, cuando el objetivo es definir una disciplina jurídica, primero es menester el estudio de la disciplina para que ésta sirva de guía, o bien, seguir el camino inverso: realizar el estudio previo de los elementos esenciales y, luego, elaborar una definición.

Otro de los elementos a revisar es respecto de que la definición consiste en determinar qué es lo que se quiere definir.

A continuación, se presentan algunas definiciones de derecho del trabajo:



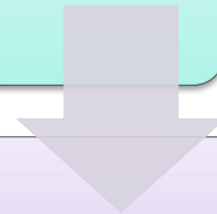
MARIO DE LA CUEVA

El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.



TRUEBA URBINA

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.



NÉSTOR DE BUEN

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

1.2. Características del derecho del trabajo

Es necesario que conozcas las características del derecho contenido en la *Ley Federal del Trabajo*.

1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social

Las normas del derecho del trabajo tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Considera un derecho de protección a un grupo socialmente débil, a la más castigada por la economía; por lo tanto, el Estado debe protegerla creando normas jurídicas compensatorias que contengan las garantías elementales, es decir, un trabajo digno y decoroso, un salario mínimo, certidumbre en el empleo, jornada de trabajo legal, entre otras garantías a que todo trabajador tiene derecho. Las normas jurídicas laborales tienen como objetivo primordial dignificar la actividad de la clase trabajadora, reivindicándola.

1.2.2. Dignidad del trabajador

La ley laboral actual tiene entre otros objetivos el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno. A propósito de este principio, en su segundo párrafo, artículo 90º, la *Ley Federal del Trabajo* señala:

- ❖ El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden





material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Define al salario mínimo desde la perspectiva de un jefe de familia, en la actualidad es poco apegado a la realidad.

- ♣ Consigna en su artículo 3º: “el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio”.

1.2.3 Derecho irrenunciable

Los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable; bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, de manera expresa o tácita, porque les pertenecen legítimamente. Además, el Estado tiene la obligación de crear las instituciones y medios de defensa apropiados para que los trabajadores recurran a ellos para defender sus derechos en caso de ser violentados.

El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser cumplidas inexorablemente por los patrones.

1.2.4. Como un mínimo de garantías

Algunos destacados estudiosos del derecho consideran al derecho del trabajo como un derecho social, cuyo objetivo primordial es beneficiar a la clase trabajadora; por ello, debe contener un mínimo de garantías para los trabajadores, entendiendo por esto que las garantías laborales consagradas en el artículo 123º constitucional, así como las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida.

Una mayor claridad sobre este principio, se encuentra en el artículo 56º de la ley laboral vigente, que señala lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios iguales e iguales para los trabajos iguales..."

El derecho mexicano del trabajo funciona sobre una base que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos.

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo



El derecho laboral consigna una serie de principios en favor de los trabajadores, a partir de la *Constitución*, cuya finalidad es la de reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio. Las garantías de seguridad jurídica, de libertad y de igualdad se van a ver plasmadas en los diversos artículos de la *Constitución*, que, de acuerdo con el artículo segundo de la *Ley Federal del Trabajo*, tratan de conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

1.3.1. Como un derecho y como un deber del trabajador

Este principio establecido en el artículo 3 de la *Ley Federal del Trabajo* plantea lo siguiente:



El trabajo es un derecho y un deber social, No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias que sustenten en las calificaciones particulares que exijan una labor determinada.

Este artículo regula el derecho que tiene todo individuo de contar con un trabajo, aunque en la realidad difícilmente es cumplido este principio, porque para conseguir empleo es menester una serie de requisitos que, en muchos casos, los aspirantes no reúnen; no tienen que ser necesariamente los conocimientos básicos para el desempeño de la actividad, sino que son otros impedimentos tales como edad, sexo, domicilio, etcétera.

En el supuesto de obtener un empleo, en muchos casos, el salario que percibe es paupérrimo y difícilmente le alcanza para satisfacer de una manera decorosa sus necesidades más elementales.

1.3.2. Libertad

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 5 constitucional

- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

Ley Federal del Trabajo **Artículo 4**

- No podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.



Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40º. de la *Ley Federal del Trabajo*, que, a propósito de la duración de los contratos de trabajo, señala lo siguiente: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

1.3.3. Igualdad

La igualdad es una de las metas principales del *derecho del trabajo*. El artículo 123º constitucional, apartado “A”, fracción VII, señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

La *Ley del Trabajo* en su artículo 86º. establece:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

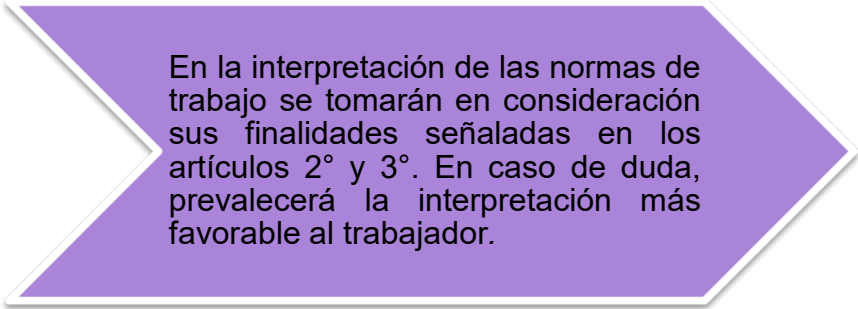
Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales. Históricamente, asociado a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón de su sexo o de la edad.

La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea.

En razón de ello, la ley laboral, en el segundo párrafo del artículo 3º, precisa: “No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente, si hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, hay que aplicar la que más beneficie al trabajador. El artículo 18 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé:



En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Esta interpretación establece los principios generales del derecho del trabajo, el derecho del trabajo como un derecho inminentemente social cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora al considerarla la más débil de la relación laboral.

1.4. Fuentes del derecho del trabajo

La temática de las fuentes del derecho en general y las relacionadas al derecho del trabajo está referida al estudio de las causas y origen de las normas, a sus procesos de creación y a las formas de su manifestación, con el propósito de entenderlas y comprenderlas para interpretarlas y aplicarlas en su justo o correcto sentido, en relación con las finalidades que persigue. El estudio de las fuentes de derecho del trabajo propone explicar los procesos de creación y manifestación de las normas jurídicas.

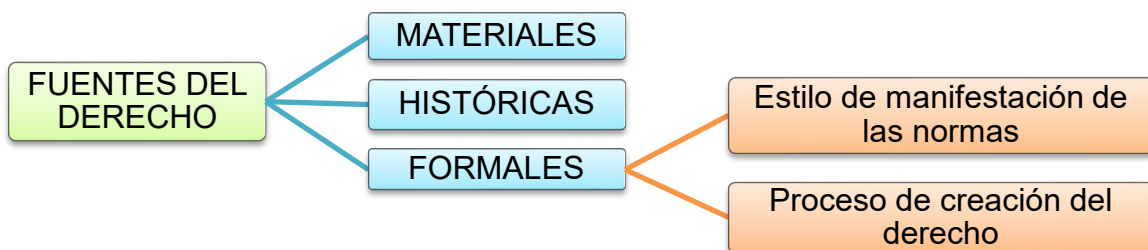
Para abordar el estudio jurídico del derecho atendiendo a simples fórmulas formalistas, prescindiendo del contenido y de la validez axiológica de las normas legales del trabajo, éstas deben ser incluyentes, porque no es posible relegar el



estudio de los contenidos del derecho sólo a la sociología, a la economía o a la filosofía de la historia.

El derecho es una manifestación del humanismo, tiene que ver con la persona, con sus problemas y su entorno; así el principio y el fin del derecho del trabajo tienen que ver con el hombre y sus problemas, con su circunstancia laboral. Puede concluirse que si el objetivo fundamental del derecho es la justicia, entonces la justicia social es la base, la fuente misma de legitimidad del sistema jurídico laboral.

Tradicionalmente, se han estudiado las fuentes, clasificándolas en tres grupos: fuentes materiales, históricas y formales:





Las fuentes materiales	Las fuentes históricas	Las fuentes formales
<ul style="list-style-type: none">• Son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho.	<ul style="list-style-type: none">• En realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo, con su antecedente formal y material. La mayoría de estas fuentes encuentran en documentos; por ejemplo, la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano que surgió en 1789 en la Francia revolucionaria. En su carácter de declaración, ha sido acogida por distintos órdenes jurídicos y es, sin lugar a dudas, fuente de inspiración de las garantías individuales que contiene nuestra actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	<ul style="list-style-type: none">• Son susceptibles de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho; el segundo, sobre los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales

1.4.1. Legislación

Los diversos estudiosos del derecho la consideran como el proceso mediante el cual uno o diversos órganos del Estado crean y promulgan reglas jurídicas de observancia general. En México, el proceso de creación de normas jurídicas constitucionales implica la aprobación tanto del Congreso de la Unión como de los congresos de los estados que integran la República Mexicana.



En su artículo 73 señala:

El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

El resultado es que sólo el Congreso de la Unión podría dictar leyes del trabajo, eliminando la facultad originalmente concedida a las legislativas de los Estados y al propio Congreso.

El artículo 115º indica:

Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno Republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre conforme a las bases siguientes:

VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123º de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.

El artículo 116º expresa:



El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en ejecutivo, legislativo y judicial; no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

La facultad de presentar iniciativas de leyes en el ámbito federal corresponde al presidente de la República, a los senadores, a los diputados y a las legislaturas de los estados.

Podrán presentar iniciativas de leyes sobre el trabajo a cualquiera de las cámaras de que se compone el Congreso de la Unión, que son la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados (artículo 71º constitucional). En el ámbito local, corresponde al gobernador y a los diputados de la entidad federativa.

1.4.2. Principios generales del derecho

En el artículo 17º, *Ley Federal del Trabajo* distingue tres clases de principios para la interpretación en materia laboral: los que deriven de la constitución, la ley, sus reglamentos y los tratados internacionales, en primer término; los principios generales del derecho (con los que evidentemente hace referencia a los que se mencionan en el artículo 14º constitucional), en segundo lugar; y, en tercer lugar, los principios generales de justicia social contenidos en el artículo 123º constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.4.3. Principios generales de justicia social



Estos principios tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un individuo o de la sociedad. En otras palabras, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares.



Sólo su pertenencia a determinado grupo social lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y hace su propia aportación.

Estos principios los encontramos implícitos en el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.4.4. Jurisprudencia

Es un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuya finalidad es determinar la interpretación que debe darse a otra norma jurídica. Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que establece cómo debe ser entendida.

De acuerdo con el concepto del Dr. Mario de la Cueva:

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes presentados, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.



En nuestro sistema judicial, la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno, por cualquiera de las salas (la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral), por los Tribunales Colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia. En todos estos casos, es obligatoria para los tribunales inferiores. Para los Tribunales Colegiados de Circuito será, a su vez, obligatoria la jurisprudencia creada por la corte en pleno o a través de sus salas, sobre la interpretación de la Constitución, leyes federales o locales y tratados internacionales firmados por México.



1.4.5. Costumbre

La *Ley Federal del Trabajo* únicamente considera a la costumbre como fuente del derecho, no a los usos. En realidad, es una norma que podría considerarse como poco eficaz; sin embargo, en el derecho del trabajo tiene un valor en determinados contratos colectivos. La costumbre, tradicionalmente, ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria. En materia laboral, carece de alcance general y reduce al ámbito de la empresa o establecimiento que ha producido y que normalmente plasmado en el contrato colectivo; por ejemplo, hay algunos patrones que el día del cumpleaños del trabajador le obsequian algún regalo que produce la empresa o le conceden un día de descanso con pago de salario íntegro. Aunque algunas prestaciones, como la prima de antigüedad, han nacido de su inserción en los contratos colectivos.

1.4.6. Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Se parte de la definición de las Normas Internacionales de Trabajo (NIT) como los lineamientos jurídicos que son establecidos por trabajadores, empresarios y gobiernos constituyentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En estas normas se plasman los principios y derechos básicos de los trabajadores.

La OIT es un organismo especializado que se rige por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta entidad tiene la función de estudiar todo lo relacionado con el ámbito laboral, resguardando los derechos de los trabajadores. Está conformada por 185 países miembros.

Cabe mencionar que hoy prevalecen 189 convenios y 202 recomendaciones como sistema de control. Por otro lado, la OIT destaca que cerca de 77 convenios se encuentran debidamente actualizados y ratificados por los Estados miembros. Mientras que el resto de los convenios mantienen un estatus de revisión o posiblemente han expirado.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La mayoría de los estudiosos del derecho del trabajo lo ubican dentro del derecho social.

El derecho laboral claramente encaja en los lineamientos del derecho social, puesto que la mayor parte de sus instituciones responde a la idea de igualdad por compensación, característica del derecho social, cuya meta es lograr la justicia social.



Para el estudio de una determinada disciplina, es necesario ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho: esto es, determinar su naturaleza jurídica. Es un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del derecho. En este caso, el derecho del trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.

1.5.1. Artículo 123º constitucional

El 27 de enero de 1917, quedó aprobado el artículo 123º de la *Constitución*, el cual consagra las garantías más importantes para los trabajadores que forman, en la sociedad, al igual que los campesinos, un grupo socialmente débil. Las



garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

I) A partir de 1917 hasta 1927, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.

II) El 18 de agosto de 1931, nació la *Ley Federal del Trabajo*. Logra la federalización de la ley laboral; anteriormente conocida como Código Federal del Trabajo.

III) El 5 de diciembre de 1960, incorporó el apartado B, que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

IV) El 21 de noviembre de 1962, reguló el trabajo de los menores de edad.

V) El 14 de febrero de 1972, logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, otorgó igualdad de derechos frente al hombre; con esto, protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.

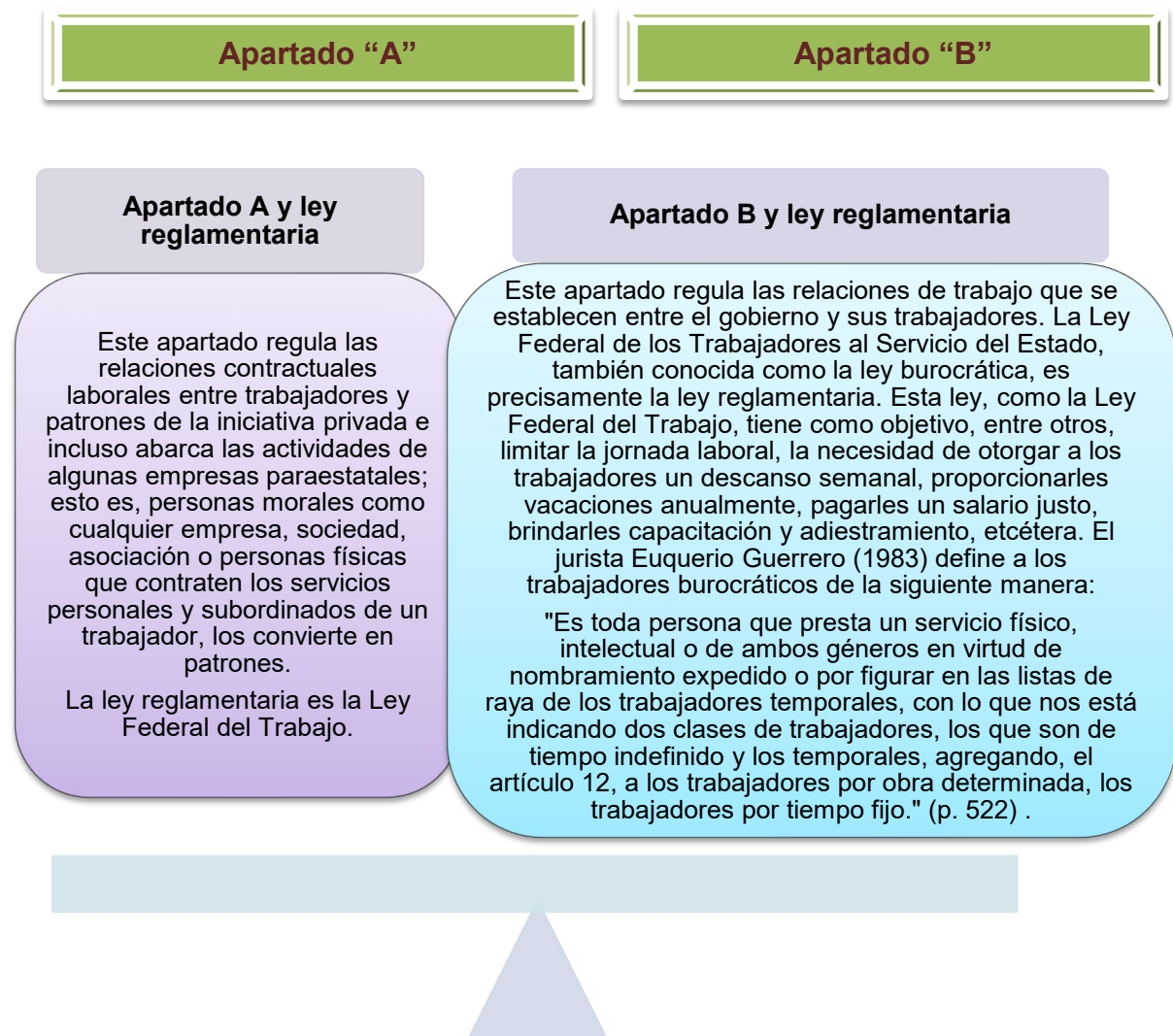
VII) En 1980 surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo, algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47º, *Ley Federal del Trabajo*, en donde se estipula el aviso de despido.

VII) En el 2006, modificó el artículo 74º, *Ley Federal del Trabajo*, que señaló el lunes de la primera semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre.

VIII) El 13 de noviembre de 2012 se expide el Decreto, en la residencia de poder Ejecutivo federal, de la *Nueva Ley Federal del Trabajo*.

1.5.2. Apartado A y B

Originalmente, la Constitución Política Mexicana, en su artículo 123^o, no tenía apartados, pero al crearse en el año de 1931 la Ley del Trabajo, habla del apartado "A" y, posteriormente, en el año de 1960, al crearse la ley burocrática, introduce el apartado "B".



1.5.3 Ley Federal del Trabajo



Dentro de la ley laboral se señala a las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas laborales consagradas en la *Ley Federal del Trabajo*, con lo cual se garantiza el cumplimiento y, en su caso, la imposición de sanciones por su omisión.

De conformidad con lo que establece el artículo 523° de la *Ley Federal del Trabajo*, se conocen como autoridades laborales las siguientes:

Secretaría de Trabajo y Previsión Social
La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como los departamentos y direcciones de trabajo, serán regulados de acuerdo con sus propias leyes orgánicas, con la única salvedad de que no deben contravenir las disposiciones de las normas laborales; esta misma Secretaría, a fin de poder preparar en un mejor nivel de educación y cultura al personal técnico y administrativo a su cargo, creará el Instituto del Trabajo.
Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Esta dependencia sólo actuará en los conflictos que deriven de la participación de utilidades en las empresas, es la única que conoce los movimientos fiscales del patrón.
Secretaría de Educación Pública
Esta Secretaría es competente para conocer lo relativo en materia educativa, capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Además encargarse de administrar las escuelas denominadas "Artículo 123".
Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Sus funciones y directrices están contempladas en los artículos del 530 al 536, Ley Federal del Trabajo, que establece su forma de integración, así como los requisitos que deberá reunir la persona física que postule para procurador general. Entre sus funciones más importantes, está la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes ante cualquier autoridad laboral, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Otras dependencias descentralizadas, encargadas de la regulación laboral, están bajo el resguardo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social:

1. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

De conformidad con su reglamento interior, sus funciones son equiparadas a lo que en un tiempo fue denominado bolsa de trabajo; sus servicios son gratuitos y tienen como principales finalidades evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como llevar el registro de las constancias de labores.

2. Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Integrada en forma tripartita; esto quiere decir que participan *gobierno*, *patrones* y *trabajadores*. La Comisión se reúne para conocer el nivel de la economía nacional y con base en esto señalará el monto de los salarios mínimos que estarán vigentes en un período determinado. El artículo 551º señala que:

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos funcionará con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Su función fundamental es fijar e incrementar los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, que regirán dentro de la zona geográfica determinada, entendiendo desde ahora que será de manera anual.

3. Inspección del trabajo

Los inspectores de trabajo son autoridades con funciones específicas que emanan de la *Ley Federal del Trabajo*, dentro de las cuales destacan vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos, realizar los estudios y acopiar los datos que le solicitan las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.





4. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Esta comisión funciona en forma tripartita: representantes del *gobierno*, *patrones* y *trabajadores*. En la fracción IX, artículo 123º constitucional, fracción IX, establece como un derecho de los trabajadores el poder participar en las utilidades de las empresas; en los artículos del 117º al 131º, *Ley Federal del Trabajo*, establecen las normas para que los patrones cumplan con esa obligación de compartir sus ganancias con sus trabajadores.

5. Juntas Federales y Locales de Conciliación

Estas autoridades encargadas de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, de acuerdo a la cuantía del negocio, no mayor al importe de tres meses de salario del trabajador y se establecen en lugares en donde no existan juntas especiales locales o federales de acuerdo con la ley orgánica aplicable.

6. Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

Son las autoridades jurisdiccionales encargadas de resolver directamente los conflictos de trabajo que presenten entre el trabajador y el patrón por la relación de trabajo entre ambos. Normalmente, se van a dividir en Juntas Especiales.

Estas Juntas integradas en forma tripartita por representantes del *gobierno*, *trabajador* y *patrón*, de acuerdo a la rama de la industria o actividad a que refiera, de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, conforme la rama de la industria o actividad; normalmente, conocerán de los juicios individuales de naturaleza jurídica, porque los conflictos de naturaleza económica los atenderán las Juntas Especiales correspondientes a juicios de carácter colectivo. Tal división es con el fin de desahogar la carga de trabajo, por lo que las juntas



especiales quedarán integradas al régimen jurídico de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tendrán su competencia en cada uno de los estados que integran la República Mexicana y conocerán los asuntos laborales que no sean competencia de las Juntas Federales.

Integradas de la misma manera que la Juntas Federales y será decisión del gobernador del Estado o del jefe de gobierno de la Ciudad de México establecer el número de Juntas de Conciliación y Arbitraje que considere pertinentes, fijando para ello el domicilio donde radicarán y su competencia territorial.



RESUMEN

En esta unidad, se abordaron los elementos básicos del derecho laboral, así como su definición y sus características. En ese orden de ideas, también se estudiaron los elementos suficientes para adentrarse al estudio de los principios que lo rigen como derecho y como deber de los trabajadores, aplicando los principios de igualdad y desigualdad.

Las fuentes del derecho ayudarán a comprender de qué manera son creados y por qué existe la normativa jurídica en materia laboral.



BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas artículos
Guerrero (1983)	Introducción	
Ley Federal del Trabajo	Principios generales	1-19



UNIDAD 2

Relación individual de trabajo





OBJETIVO PARTICULAR

Comprenderá el concepto de relación individual del trabajo, el patrón y el trabajador, estructura y elementos, su duración, el contrato laboral, la suspensión, rescisión, modificación y terminación.

TEMARIO DETALLADO

(4 horas)

2.Relación individual de trabajo

2.1 Concepto de relación de trabajo

2.2 Contrato individual de trabajo

2.3 Duración de la relación laboral

2.3.1 Contrato por tiempo determinado

2.3.2 Contrato por tiempo indeterminado

2.3.3. Contrato por obra

2.3.4 Contrato a prueba

2.3.5 Contrato por temporada

2.3.6 Contrato por capacitación

2.3.7 Prórroga del contrato

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

2.4.1 Trabajador, clases de trabajadores

2.4.2 Patrón, clases de patrón

2.4.3 Outsourcing



2.4.4 Patrón sustituto

2.4.5 La empresa y el establecimiento

2.5 Terminación de la relación laboral

2.5.1 Suspensión: Causas y efectos

2.5.2 Rescisión: Causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón

2.5.3 Modificación

2.5.4 Terminación: Terminación Art. 53, L.F.T., y por separación injustificada

2.5.5 Indemnizaciones:

2.5.5.1 Despido justificado

2.5.5.2 Despido injustificado

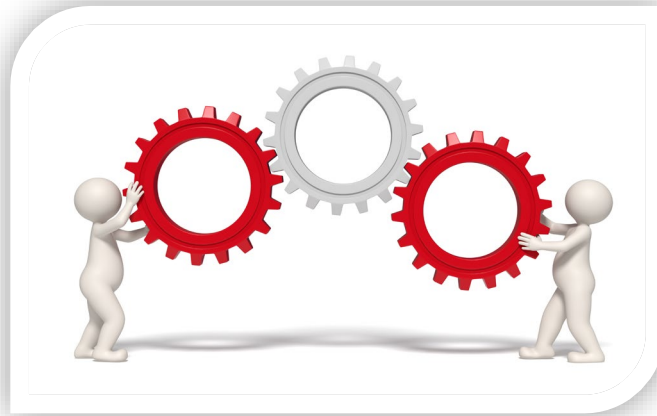
2.5.5.3 Retiro

2.5.5.4 Terminación colectiva



INTRODUCCIÓN

En esta unidad, definiremos de una manera clara los conceptos de empresa, establecimiento, patrón, trabajador; asimismo, hablaremos de la forma en que se puede establecer una relación laboral cuando no existe un contrato de trabajo por escrito entre el patrón y el trabajador, además de las clases de contratos de trabajo que existen, así como las diversas clases de trabajadores.



2.1. Concepto de relación de trabajo

Es una noción jurídica referida a la relación existente entre una persona, denominada *el asalariado*, y otra persona denominada *patrón*.



Mediante la relación de trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.



De acuerdo con el artículo 20º de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, debe consistir en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario preciso, estipulado en un contrato.

Así como verificar que la relación no derive de lo mercantil, por ejemplo, contratos de comisión mercantil o de relación civil, como son los contratos de servicios profesionales o de arrendamiento.

Para que exista una relación laboral como tal, ésta deberá contener los siguientes elementos:

Relación de Trabajo		
Personal: El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.	Subordinado: El trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.	Remunerado: La prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.



2.2 Contrato individual de trabajo

El segundo párrafo del artículo 20° de la *Ley Federal del Trabajo*, plantea lo siguiente:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De esta definición, derivan las siguientes conclusiones:

a) No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, éste será un contrato de trabajo que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por otra, pagar un salario.

b) El contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, y es intrascendente, para que surta todas sus consecuencias legales, que se inicie o no la prestación del servicio.

Todo contrato, para que tenga plena vigencia jurídica, debe reunir ciertos requisitos que a continuación reviso.

El artículo 1794° del Código Civil de la Ciudad de México señala los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica; de lo contrario, ni siquiera nacerán.



CONSENTIMIENTO

El acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1803° del Código Civil.

La *Ley Federal del Trabajo* señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25° de dicha ley, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21° de la citada legislación al establecer presunción de existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

EL OBJETO POSIBLE

El objeto del contrato es definido como obligaciones de resultado, o bien, como medio o actividad en donde el interés principal es resultado de dicha actividad o servicio realizado. Evaluándolo desde un punto de vista real, el objeto vinculado a la conducta puede ser de dar, hacer o no hacer, o bien, de abstención.

En el contrato de trabajo, el objeto posible expresa en dos direcciones fundamentales: la primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada, por parte del trabajador, y la de pagar el salario, a cargo del patrón. Este será el objeto directo. La segunda: el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, el artículo 27° de la *Ley Federal del Trabajo* fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que, de no establecerse cuál es el trabajo que debe desempeñar el trabajador, no habrá inexistencia del contrato por falta de objeto, porque en este caso, el trabajador se atenderá a lo que dispone el citado artículo, que a continuación se muestra íntegro:

El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.



Los elementos de validez son los requisitos que no impiden el nacimiento del acto jurídico, pero en caso de falta de alguno de ellos, dicho acto estará afectado de nulidad. En el contrato individual del trabajo los elementos de validez son los siguientes:

1. La capacidad de las partes

La capacidad es la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad es dividida en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es adquirida desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la capacidad de ejercicio adquirida con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral. Al respecto, el artículo 22º de la *Ley Federal del Trabajo* señala:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

2. Ausencia de vicios del consentimiento

Esto quiere decir que, al momento de celebrar algún acto jurídico, viciada la voluntad de las partes que intervienen en dicho acto jurídico y que dicha voluntad manifieste de manera expresa sin que exista dolo, mala fe, error o violencia tanto física como moral o lesión.

En el contrato individual de trabajo, la única referencia a su posible celebración mediante dolo, y, por lo tanto, error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I, artículo 47º, *Ley Federal del Trabajo*, que señala como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón, que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilicen certificados falsos o invocasen cualidades artificiales con el propósito de lograr su contratación. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley de referencia, es técnicamente defectuosa.



3. Licitud en el objeto

Es el fin determinante del contrato; son las intenciones internas del sujeto para obtener los resultados deseados, es el fin a que quiere llegar. Claro está que la finalidad al ser expresada tiene ciertos límites para ser considerada como lícita y no contravenir las normas jurídicas, a la moral o las buenas costumbres. En el ámbito laboral, las principales causas de ilicitud, contempladas en el artículo 5° de la ley laboral; por ejemplo, que el patrón pague al trabajador un salario inferior al mínimo, que el patrón obligue al trabajador a laborar jornadas notoriamente inhumanas, retener el salario del trabajador por concepto de multa, entre otras.

4. La forma

De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es lo que más le preocupa al legislador, al grado de que llega a afirmarse en el artículo 24° de la *Ley Federal del Trabajo* que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Ahora bien, relacionando los elementos de existencia y de validez al contrato individual de trabajo, encontramos que se trata de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, tutelando de manera clara y específica los derechos de los trabajadores, así como de su familia.

La presunción de existencia del contrato se establece en el artículo 21° de la *Ley Federal del Trabajo* y señala la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Ahora bien, el artículo 26° de la *Ley Federal del Trabajo* establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que la falta del escrito a que refieren los artículos 24° y 25° no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y se imputará al patrón la falta de esa formalidad.



En la actualidad, existe una crisis de la figura del contrato, o más bien, la crisis de los supuestos que lo originaron. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en algunos casos.

El artículo 25º de la *Ley Federal del Trabajo*, establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única del Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada de capacitación inicial o tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeto a un periodo de prueba.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y lugar de pago del salario.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.

IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

2.3 Duración de la relación laboral

En el derecho del trabajo juegan diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las referidas a la naturaleza laboral, supuesta en toda prestación de servicios, que establece el artículo 21° de la *Ley Federal del Trabajo*; y la referida a la duración indeterminada, donde a falta de estipulación expresa, debe reconocerse toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35° de la misma ley.



La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y, al respecto, el artículo 35° de la *Ley Federal del Trabajo* establece la existencia de los siguientes tipos de contratos, cuyo análisis los divide en la siguiente forma:



2.3.1 Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiendo que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etcétera; o bien, estipula cuando tenga por objeto





sustituir temporalmente a un trabajador; por último, surge cuando lo prevea la ley. Procura evitar los fraudes en la determinación injustificada de obras determinadas como una herramienta que elude indemnizaciones terminales.

Por ejemplo, ciertas tiendas departamentales, en la temporada de fin de año, contratan a trabajadores únicamente durante los meses de diciembre y enero para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos y servicios, porque con el personal que cuentan no es suficiente.

2.3.2 Contrato por tiempo indeterminado

Es el contrato conocido comúnmente como de planta o de base, como lo señala Néstor de Buen Lozano (2002 [2]): “tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo” (pagina.17), aunque en el artículo 40° de la *Ley Federal del Trabajo* se señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.



El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber, un contrato puro y simple, es decir, no está sujeto a ninguna modalidad. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad en el empleo. Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad en el empleo, contenidas en el artículo 49° de la *Ley Federal del Trabajo*, son:



Que trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.

Si el patrón comprueba, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

El caso de trabajadores de confianza.

En el servicio doméstico.

Cuando trate de trabajadores eventuales.

2.3.3 Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etcétera.

El contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, pero si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez que construya una alberca; en cuanto Jorge termina dicha obra, concluye la relación de trabajo entre ambos.

2.3.4 Contrato a prueba

La Ley Federal de Trabajo (LFT) hace mención en el artículo 35 sobre el término, donde señala lo siguiente:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.



Por otra parte, la LFT regula en los artículos 39º-A, 39º-B, 39º-C y 39º-D, las características que comprenden los periodos a prueba:

Un periodo a prueba comprende 30 días, o bien, hasta 180 días. Se convertirá en un tiempo o contrato indeterminado cuando exceda 180 días (art. 39º-A).

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador (art. 39º-C).

Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables (art. 39º-D).

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador. (art. 39º-D, segundo párrafo).

2.3.5 Contrato por temporada

Por otra parte, en el artículo 39º-F de la *Ley Federal del Trabajo* se mencionan las relaciones laborales por temporada, donde se señala lo siguiente:

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.



2.3.6 Contrato por capacitación



Dicho concepto es empleado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 35º y 39º-B, donde se señala la relación laboral en los casos de capacitación, dichos contratos se deberán establecer por escrito y tienen por finalidad que el trabajador domine los

conocimientos así como las habilidades requeridas que empleará en el desempeño de la labor para la que fue requerido; el periodo será improrrogable, como lo establece la ley, y abarca de tres a seis meses en los casos de directivos, profesionales con especialidad o bien labores más técnicas.

Cuando el trabajador no logre acreditar la competencia requerida, la ley señala lo siguiente en el artículo 39º-B segundo párrafo:

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Finalmente, en el artículo 39º-E la LFT menciona que al concluir los términos de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

2.3.7 Prórroga del contrato

El contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.



Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado

Como una situación de excepción, la ley contempla la posibilidad de contratar a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo y obra determinada o para la inversión de capital determinado.

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Al establecer una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación activa o pasiva; en el caso de una relación laboral, es entre el patrón y el trabajador.

2.4.1 Trabajador, clases de trabajadores

El artículo 8º de la *Ley Federal del Trabajo* vigente define al trabajador como “...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Las características que debe tener el trabajador son las siguientes:



Debe ser una persona física.

Debe prestar el servicio de manera personal.

Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.

Debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).

Mediante una remuneración (Lemus, 200: 40-41).

Clasificación legal de los trabajadores

TIPO DE TRABAJADOR	ACTIVIDAD
Trabajadores de planta o base permanentes	Son aquéllos que desempeñan una actividad de rutina y existente de forma permanente para una empresa.
Trabajadores de temporada	Son aquéllos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.
Trabajadores eventuales	Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

2.4.2 Patrón, clases de patrón

El artículo 10º de la *Ley Federal del Trabajo* lo define de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De la definición anterior, se infiere que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, porque presta el trabajo de manera personal y subordinada.

Asimismo, la *Ley Federal del Trabajo* alude a que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma





directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

Asimismo, señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y, en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo, por lo tanto, de la relación de trabajo.

2.4.3 Outsourcing

En lo que concierne al outsourcing, la *Ley Federal del Trabajo* menciona, en su artículo 15^o-A sobre el régimen de subcontratación, lo siguiente:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- A** No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- B** Deberá justificarse por su carácter especializado.
- C** No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- D** De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

2.4.4 Patrón sustituto

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal como una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

En realidad, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación, sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

En relación con este tema, el artículo 41º de la *Ley Federal del Trabajo* señala:



La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses contará a partir de la fecha en que hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Intermediario: es aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador; el intermediario y el patrón son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores, de acuerdo con los artículos 11º, 13º y 14º de la *Ley Federal del Trabajo*.

No serán considerados intermediarios sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados. (Empresas de contratación de personal, *outsourcing*. Artículo 15º-A *Ley Federal de Trabajo*).

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:



I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

2.4.5 La empresa y el establecimiento

Empresa

- Para que la relación de trabajo pueda establecerse, es indispensable la existencia de un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa.

El artículo 16° de la *Ley Federal del Trabajo* señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”

Establecimiento

- Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad; es por esta razón que existe el establecimiento, también conocido como sucursal filial, derivado de la misma organización de la empresa y necesario para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

En la parte final del artículo 16° de la *Ley Federal del Trabajo*, se señala por establecimiento a: “La unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

2.5 Terminación de la relación laboral

2.5.1 Suspensión: Causas y efectos



Es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual; pero la mantiene vigente hasta que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

Resulta necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en *relativa* y *absoluta*.

Suspensión relativa	Suspensión absoluta
<p>Interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes.</p> <p>Por ejemplo, incapacidad por maternidad. Durante este tiempo la madre trabajadora no trabajará, pero tendrá derecho a cobrar 100% de su</p>	<p>Interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.</p> <p>Por ejemplo, cuando el trabajador disfrute de permiso sin goce de salario. No laborara y el patrón no tiene la obligación de pagar el</p>



salario. La antigüedad sigue corriendo.

salario. La antigüedad sigue corriendo.

Causas legales de suspensión

El artículo 452° de la *Ley Federal del Trabajo* señala:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución y de las obligaciones consignadas en la fracción II, del artículo 31°, de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes.
- VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Efectos de la suspensión

El artículo 43° de la *Ley Federal del Trabajo* señala:

La suspensión surtirá efectos:

- En los casos de las fracciones I y II, artículo 43° de la Ley Federal del Trabajo, fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.



- Tratándose de las fracciones III y IV, al momento que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
- En los casos de las fracciones V y VI, la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.
- En el caso de la fracción VI, fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Separación voluntaria

Cuando ambas partes, tanto patrón como trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. Su fundamento está en la fracción I del artículo 53° de la *Ley Federal de Trabajo*, que plantea que las causas de terminación de las relaciones de trabajo son:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

Realizar un convenio y finiquito que contenga todas las prestaciones que en derecho le correspondan al trabajador. Para que tenga certeza jurídica, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, la que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores porque, en materia laboral, no existe la renuncia de derechos, según lo establece la fracción XIII del artículo 5 de la *Ley Federal del Trabajo*, que señala:

Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o legal la estipulación que establezca.

XIII. Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Algunos patrones, interpretando la ley en forma literal, consideran la posibilidad, al realizar un despido, sus trabajadores puedan demandar, sobre todo cuando no existe una causa real de despido, por lo que han optado por ofrecer a los trabajadores un pago indemnizatorio consistente en el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicio, a cambio de que éste presente la renuncia al empleo.

Esta práctica se generaliza, preocupándose por la parte patronal y pensando que lo que realmente se ahorra son los salarios caídos en consideración a un posible juicio. Aunque no existe fundamento legal, podría considerarse como la condena



por despido injustificado. Entonces, se opta por “convenir” la renuncia del trabajador; sin embargo, hay que considerar que la renuncia debe ser elaborada por el trabajador y constar en ella su firma autógrafa; de ser posible, debe redactarse en forma manuscrita.

Causas de suspensión

Las causas de suspensión se estipulan en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, se definen como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento las siguientes:

- I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de la producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón.
- VI. La falta de suministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que a ellas les sean indispensables.

Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo como:

El padecimiento de enfermedades contagiosas.

Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador.

Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte.



Para muchas de ellas, no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal; los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador frecuentemente pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

Existen otras causas convencionales de suspensión, denominadas permisos económicos, que consisten en permisos que se conceden a los trabajadores por un periodo breve para atender asuntos personales o familiares de fuerza mayor, como el nacimiento de un hijo, sus enfermedades, la defunción de familiares, del cónyuge, entre otros. Estos permisos no están previstos en nuestra legislación referida al régimen laboral de la actividad privada, quedando sujetos a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo, convenio colectivo, en caso de que los mencione, o bien, a la decisión del empleador.

Los efectos se muestran a continuación:

La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.

La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa.

Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa; este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, equivaldría a un despido injustificado.

Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conocer de la suspensión.

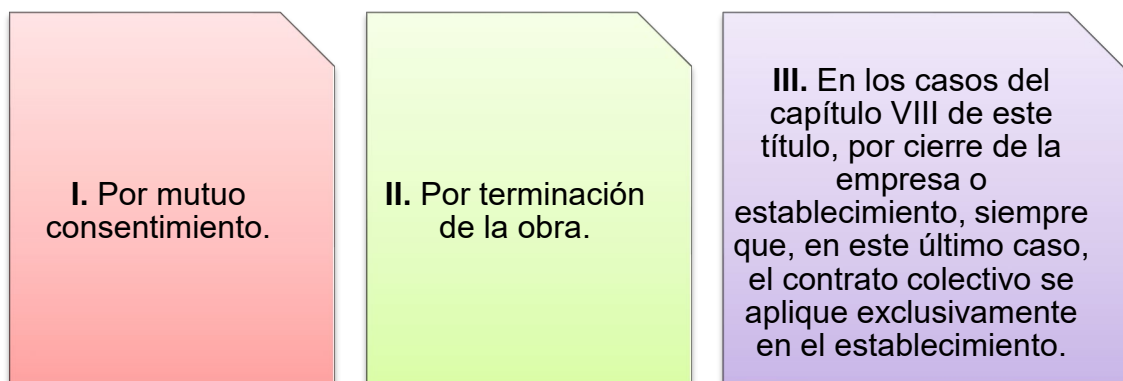
Según la causa o al grado de urgencia de la medida: si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruébe, en un procedimiento jurídico sumario.



Si se permite una justificación razonable, la Junta, previo aviso, previo el mismo procedimiento sumario, concederá al patrón la autorización para suspender.

A juicio de la Junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad de que encuentren un nuevo trabajo como lo indica el artículo 430° de la *Ley Federal del Trabajo*.

Las causas de la terminación del contrato colectivo las encontramos contenidas en el artículo 403° de la *Ley Federal del Trabajo*, que dice:



Las causas de terminación de los contratos colectivos están divididas en causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

El artículo 434° de la *Ley Federal del Trabajo* establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:



I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

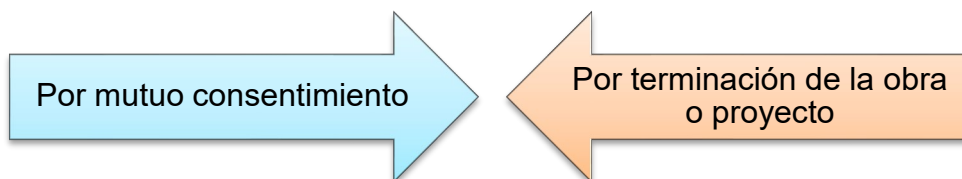
II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV. Los casos del artículo 38 del citado ordenamiento legal (que se refiere a que la explotación de minas) puede solicitarse que sea por tiempo determinado, obra determinada o para la inversión de un capital determinado.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:



Si al firmar un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá; no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores (artículo 402º, *Ley Federal del Trabajo*).

Contrato-ley

En la actualidad, el contrato-ley ha perdido vigencia, únicamente existen algunos contratos en la industria textil, en la industria azucarera, en la industria de la radiodifusión, entre otras, por lo que nos limitaremos a enunciar la definición que proporciona el artículo 404º, *Ley Federal del Trabajo*:

El contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.



CONTRATO COLECTIVO	CONTRATO - LEY
<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de empresa. • Inscrito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. • Puede ser firmado por un solo patrón. • Es revisable 60 días antes de su vencimiento. • Se celebra por tiempo indefinido. • Se registra ante la autoridad competente (Juntas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de industria. • Solicitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. • Debe otorgarse por varios patrones. • Es revisable 90 días antes de su vencimiento. • Su vigencia no puede exceder de dos años. • Para que surta sus efectos, debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación. (Lemus, 1997: 65).

2.5.2 Rescisión: Causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón



La rescisión de las relaciones de trabajo es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que alguna de las partes de la relación laboral incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas; a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.



El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión, un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.

El artículo 47º. de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Un engaño del trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito con fecha y causa de rescisión. Deberá avisar al trabajador, en caso de que éste negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar el despido injustificado.

Las causas imputables al patrón, tienen su origen en la conducta indebida del patrón cuando no cumple con sus obligaciones fundamentales que tiene para con el trabajador y esté, ejerciendo las facultades potestativas que le otorga la ley, rescinde la relación laboral sin ninguna responsabilidad.

Resulta necesario señalar que la terminación de la relación laboral sea resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador; por lo tanto, éste último, al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50º. de la Ley Federal del Trabajo, misma que establece dos hipótesis, según que la relación haya sido establecida por: 1) tiempo determinado o 2) por tiempo indeterminado.



La primera hipótesis (tiempo determinado) señala que, la indemnización estará integrada por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, por el primer año de servicios, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios.

En el segundo caso (tiempo indeterminado) menciona que, si la relación de trabajo es establecida por tiempo indeterminado, la indemnización será integrada por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las prestaciones anteriores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

El artículo 51º., Ley Federal del Trabajo señala que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Un engaño del patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.



IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten.

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

2.5.3 Modificación

En relación a éste término la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 57º. lo siguiente:

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

2.5.4 Terminación: Terminación (artículo 53º. LFT) separación injustificada

La terminación individual de la relación de trabajo es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La Ley Federal del trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

Al respecto en su artículo 53, la Ley Federal del Trabajo señala que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV. La incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.



El concepto de terminación refiere a una motivación sin responsabilidad para las partes.

2.5.5 Indemnizaciones

La primera disyuntiva presentada al decidir qué acción se ha de intentar, el artículo 48º. de la Ley Federal del Trabajo indica que es elección del trabajador, cuando ha sido despedido, determinar si solicita la reinstalación en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñando o la indemnización constitucional.



El trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y, en caso de no reinstalarse, opte por la indemnización. No existen las acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las Juntas están obligadas a condenar al demandado, precisamente a la acción solicitada; esto es, si se solicita reinstalación, a la reinstalación; si se solicita indemnización, al pago de tres meses de salario. Ha existido gran confusión en este punto erróneamente aceptado, el patrón que no reinstala tiene que pagar una indemnización.

Esto no es preciso, no queda en la voluntad de los patronos, ante las Juntas, el hacer cumplir su sentencia o laudo en otra forma que no sea la prevista por la ley y tampoco se deja al arbitrio del trabajador, una vez que ha ganado el laudo. Cuando el trabajador solicita una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario. Si solicitó reinstalación, la condena será a reinstalar, no a cambiar ésta por un pago. Como excepción, el legislador acepta que el patrón niegue a reinstalar a un trabajador, pero esto lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo solamente, en vía incidental.

Los motivos que puede invocar el patrón sólo son los siguientes:

El trabajador tenga una antigüedad menor de un año.

Sea un trabajador de confianza.

Sea un trabajador doméstico.

Desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.

Sea un trabajador eventual.

Trabajadores de confianza	Trabajadores eventuales	Trabajadores domésticos
<p>Refiere a las personas que desempeñan la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que tengan relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, como su secretaria o su chofer.</p>	<p>Aquellos que hacen labores diferentes en la empresa, como mantenimiento, no los trabajadores que son contratados indebidamente, para realizar las mismas labores.</p>	<p>Por tener una relación directa con el patrón, regulados por el Capítulo XIII de la Ley Laboral, en el Título VI, Trabajos especiales.</p>

Coloquialmente si un trabajador es despedido, tiene derecho al pago de una indemnización de tres meses, la cual procede cuando el despido es *injustificado*; si el despido es *justificado*, no se tendrá derecho a pago alguno porque sería una gratificación.

Los bancos establecieron que los trabajadores bancarios de cualquier institución, al ser despedidos, serán indemnizados con el importe de tres meses de salario, más veinte días por cada año laborado. Este pago de excepción permeó





entre la población que, al ser alguien despedido, tendría derecho a este tipo de pago.

Sin embargo, esto no es cierto. El pago de los veinte días por año consignado en la ley, en primer término, cuando el trabajador es quien decide dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón; ante esta situación, el trabajador no puede demandar reinstalación sino solamente la indemnización, considerándose por lo tanto que este pago es una pena, una sanción adicional al patrón. En segundo lugar, pagará a los trabajadores cuando, habiendo solicitado la indemnización, el patrón pueda aducir alguna de las cinco causas que se han señalado como de excepción en el punto anterior. No existe, por lo tanto, otra forma legal en la que se puedan pagar veinte días por año como indemnización.

2.5.5.1 Despido justificado

En el caso del despido justificado el patrón deberá de cuidar siempre lo estipulado en el artículo 47° de la ley laboral, debiendo entregar al trabajador el aviso correspondiente y en el cual indicará las causas que le motivan para este hecho, y dentro del término correspondiente deberá de dar aviso a la Junta de Conciliación que le corresponde al patrón.



2.5.5.2 Despido injustificado



Cuando la terminación de la relación laboral ocurre injustificadamente por causa imputable a el patrón, el trabajador tendrá derecho a reclamar su indemnización siempre que su causa encuadre en alguna de los siguientes supuestos, para lo cual se tendrá que estudiar el hecho correspondiente y los elementos que lo conforman.



Si el patrón incurre en un despido injustificado, el trabajador queda en libertad de defenderse conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, debiendo presentar su demanda por escrito ante autoridad laboral dentro de los siguientes sesenta días a partir del día del despido injustificado.

2.5.5.3 Retiro

Si el trabajador da por rescindida la relación de trabajo, sin responsabilidad para él y lo comprueba; entonces tendrá derecho al pago de una indemnización, sobre la base del tipo de contrato que hubiese tenido. Recordar que estas indemnizaciones son especiales, la genérica es de tres meses de salario. En tal situación, el pago se plantea de la siguiente manera:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que pague las indemnizaciones.

2.5.5.4 Terminación colectiva

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física, mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38^o. de la Ley Federal del Trabajo.



V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Terminación por causa individual	Terminación por causa colectiva
Con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica para el patrón.	Siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad, como lo indica el artículo 162º., y la excepción del artículo 439º. de la Ley Federal del Trabajo que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos.

Artículo 401º. de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra.
- III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Véase, Lemus, 2009: 116).



RESUMEN

Dentro del contenido de esta unidad se abordaron temas referentes a la relación individual de trabajo, la cual hace referencia a una noción jurídica de uso universal, tratándose entre el vínculo que prevalece entre una persona llamada asalariado y otra mejor conocida como el patrón. De tal manera que aquella persona que proporciona su actividad laboral la efectúa con determinadas condiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a cambio de una remuneración.

Cabe destacar que en dicha relación emanan derechos y obligaciones entre ambas partes, ya sea para el empleado o para el patrón. Otro de los conceptos relevantes que comprendió la unidad fue el término de contrato individual, si bien la LFT menciona en su artículo 20º. que:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Abordo las distintas modalidades en que la ley hace referencia al contrato, posiblemente una de las dos más relevantes es la referente a la naturaleza laboral, supuesta en toda prestación de servicios (artículo 21º., LFT), y a la duración indeterminada, que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse en toda relación de trabajo (artículo 35º., LFT).

Al establecerse una relación de trabajo de cualquier naturaleza, predominarán los sujetos con una participación activa o pasiva, donde se establece aquel que cuenta con los recursos de producción como lo es el patrón y aquella que proporciona la fuerza de trabajo mejor conocida como trabajador.



BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Buen (2002)	XXIV. Introducción (a la teoría general del derecho del trabajo)	



Unidad 3

Condiciones de trabajo





OBJETIVO PARTICULAR

Comprenderá los conceptos y características de la *jornada laboral*, el salario, tipos y criterios para su determinación, derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, la capacitación y adiestramiento; y el procedimiento para determinar la participación de las utilidades de la empresa.

TEMARIO DETALLADO

(13 horas)

3. condiciones de trabajo

3.1. Concepto de jornada laboral

3.1.1 Clases

3.1.2 Duración

3.1.3 Jornada extraordinaria

3.1.4 Jornada emergente

3.1.5 Días de descanso

- Semanal

- Obligatorio

3.1.6 Concepto de vacaciones

- Cálculo

- Prima vacacional

- Término para otorgar vacaciones.

3.1.7 Concepto de salario

- Tipos



Salario cuota diaria

Salario integrado

- Formas

Salario por unidad de tiempo

Salario por unidad de obra

Salario por comisión

Salario a precio alzado

- Clasificación del salario mínimo

Salario mínimo general

Salario mínimo profesional

- Comisión Nacional de Salarios Mínimos

- Normas protectoras del salario

3.1.8 Cálculo del aguinaldo

3.1.9 Cálculo de prima de antigüedad

3.2 Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

3.2.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

3.2.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

3.3 La capacitación y el adiestramiento

3.3.1 Concepto de capacitación

3.3.2 Concepto de adiestramiento

3.3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

3.3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

3.4 La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

3.4.1 Concepto de utilidad

3.4.2 Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas

3.4.3 Monto repartible

3.4.4 Procedimiento del reparto

3.3.5 Empresas exentas del reparto de utilidades

3.4.6 Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza

3.3.7 Trabajadores exentos del pago de utilidades



INTRODUCCIÓN

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y, por lo tanto, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

Se analizarán las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la ley del trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días. Igualmente, tocaremos el tema del salario que, sin duda alguna, reviste una gran importancia para el trabajador, y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral y serán motivo de este análisis.

3.1. Concepto de jornada laboral

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se coronaron a principios del siglo XX, al establecerse, en la Constitución de 1917, que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias. Además, conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.



En la actualidad, es demostrada la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. La fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además, disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales. Durante la jornada laboral, se consideran los siguientes aspectos:

El tiempo de transporte para ir a prestar el servicio y de regreso no se computa como parte de la jornada de trabajo, aunque el medio de transporte sea proporcionado por el patrón.

Tiene que poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios. Computado como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón.



Permanece a órdenes, por interrupción de la labor o esté de guardia (activa o pasiva), por lo cual no puede *disponer de su actividad en beneficio propio*.

La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de *reponer fuerzas*, para tomar un rápido refrigerio, o de espera, mientras acondicionan el instrumental de trabajo.

Tipo de jornada	Características
Diurna	Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60°). El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61°).
Nocturna	Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60°) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61°).
Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, es considerada nocturna (artículo 60°). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61°).
Reducida	Es la que se aplica a los menores de dieciséis años, ya que no podrán trabajar más de seis horas diarias (artículo 177°).

Desde el punto de vista económico, la jornada prolongada disminuye el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, decrece su producción. Por último, el exceso de trabajo impide al trabajador participar en aquellas otras actividades sociales necesarias para su mejor desarrollo. En el artículo 59° de la Ley Federal del Trabajo, se define la jornada de trabajo de la siguiente manera: “Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.



3.1.1 Clases

La Ley Federal del Trabajo define las jornadas de trabajo y pueden clasificarse de la siguiente manera de acuerdo a su duración:

3.1.2 Duración

Refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios:

- La jornada diurna no tendrá una duración mayor de 8 horas.
- La jornada nocturna no será superior de 7 horas.
- La jornada mixta tendrá una duración máxima de 7 horas y media.
- La jornada reducida es la que se aplica a los menores de 16 años y no será superior a 6 horas.

Prolongación de la jornada laboral. El artículo 65º. de la Ley Federal del Trabajo define la prolongación de la jornada laboral de la siguiente manera:

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

3.1.3 Jornada extraordinaria

De acuerdo al artículo 66º. de la Ley Federal del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Dentro de sus características, se encuentran las siguientes:



Deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.

La prolongación sea por circunstancias extraordinarias.

Las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.

La prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Es necesario establecer y entender la diferencia entre prolongación de la jornada laboral y la prolongación de la jornada (horas extras). La primera, implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde, por un siniestro o un peligro inminente, esté en peligro la vida misma del trabajador, sus compañeros, la del patrón o la existencia de la empresa, y la segunda implica que requiere prolongar la jornada laboral por un beneficio patronal. De ahí que la disposición del artículo 67º. del ordenamiento legal que establece sólo salario ordinario para los trabajadores, no sea violatoria de la fracción XI, apartado A, artículo 123º. constitucional.

Para efecto de retribución y pago cuando un trabajador labore tiempo extraordinario, estará a lo estipulado en el artículo 67º. de la Ley Federal del Trabajo, donde se indica que las horas de trabajo serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Es indispensable no perder de vista que el artículo 63º. de la Ley Federal del Trabajo señala que “Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. La razón de ello es tal vez que sea inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello, si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

3.1.4 Jornada emergente



Prolongación de la jornada de trabajo, es la denominación en el ámbito de litigio como por la propia ley de la materia. Su fundamento legal se estipula en los artículos 65º. y 66º. de la Ley Federal del Trabajo.

En estas situaciones debe tratarse siempre de causas de fuerza mayor, de naturaleza grave, sean ya naturales o provocadas por el hombre. Cuando es actualizada la clase de siniestros (incendio, derrumbe, temblor, corto eléctrico, inundación interna, etc.) En estos casos está en riesgo inminente la vida de los compañeros, empleados, el patrón, del propio trabajador o del establecimiento mismo, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar esos males.

Por circunstancias extraordinarias (producción o un servicio al cliente) la jornada de trabajo podrá prolongarse, sin exceder nunca las tres horas al día y nunca más de tres veces a la semana.

El pago por prolongación de la jornada, es decir, del tiempo extraordinario, cuando excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas.

3.1.5 Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales (Véase Lemus, 2009: 32).





Obligatorio

La finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro (*Íbid.*).

Los descansos obligatorios están señalados en el artículo 74° de la Ley Federal del Trabajo, que establece textualmente:

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- IV. El 1° de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral (D.O. del año en curso).

En el caso de que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios, tendrán derecho, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, a un salario doble por el servicio prestado.

Semanal

El artículo 69° de la Ley Federal del Trabajo establece que “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70°.) pero, en los reglamentos de la ley, procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71°). (Véase Lemus, 2009: 33).



El pago de la prima dominical. La Ley Federal del Trabajo establece un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos. El segundo párrafo del artículo 71º dispone lo siguiente:

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

La razón de esta prestación es evidente: el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte; si, por necesidades del servicio, el trabajador tiene que descansar en un día distinto a éste, recibirá en compensación un veinticinco por ciento más sobre su salario ordinario de ese día.

La base para calcular esta prestación es el salario del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas, artistas, cantores y músicos profesionales no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido en la fracción II, artículo 300º, Ley Federal del Trabajo (trabajos especiales).

Finalidades del descanso semanal:

Es de carácter fisiológico, el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.

Es de orden familiar porque le permite la convivencia en el hogar.

Es de naturaleza social y cultural, el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulte atractiva (Lemus, 2009: 33).

3.1.6 Concepto de vacaciones

El término *vacaciones* indica el descanso temporal de la actividad cotidiana. En materia laboral, el concepto de vacaciones, es una prestación proporcionada por el patrón al trabajador, que consiste en un descanso



prolongado con goce de sueldo y que está determinado por los periodos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de que la legislación mexicana considera que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, se instaura la figura jurídica de las vacaciones, que los trabajadores poseen el derecho de disfrutar como un periodo pagado.

Los días de vacaciones deben ser días laborables; si algún día de descanso semanal u obligatorio interfiere con los días de vacaciones, entonces aumentarán los días de vacaciones.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador y su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías; pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo, el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

Cálculo. El artículo 76º de la *Ley Federal del Trabajo* establece lo siguiente:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.



Tabla de días de vacaciones por años de antigüedad:

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días

La tabla anterior es con fines didácticos para una mejor comprensión en la cuantificación de los días de las vacaciones, existe controversia de opiniones entre algunos juristas en la materia, conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad con el artículo 18º de la legislación laboral, siempre aplicará lo que más beneficie al trabajador (Véase Lemus, 2009: 34 y 35).

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos y deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones es en forma proporcional al número de días trabajados en el año, de acuerdo al artículo 77º, Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración económica, lo que está claramente establecido en el artículo 79º, con la excepción de que si la relación de trabajo



concluye antes de que cumpla un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración económica.

La prohibición tiene una clara razón de ser: considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero, pero de hacerlo así, no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar un descanso físico y mental.

Prima vacacional. En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se señala la finalidad de la prima de vacaciones, la cual es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso.

En este sentido el artículo 80º, Ley Federal del Trabajo establece:

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Términos para otorgar vacaciones. Respecto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, el artículo 81º, Ley Federal del Trabajo dice:

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.



Prescripción

- Refiere al tiempo límite que el trabajador dispondrá para disfrutar de sus vacaciones. El artículo 516 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que las vacaciones prescriban en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.
- Para el indebido caso de que el trabajador omitiera dentro de este lapso exigir su periodo vacacional, perderá el derecho para disfrutar de esta prestación.

3.1.7 Concepto de salario

La idea de *salario* es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

El artículo 82° de la *Ley Federal del Trabajo*, establece dicho concepto a la letra: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Formas de pago del salario:



a) En dinero

- En dinero se debe estipular “en moneda de curso legal”, esto es, moneda nacional. En caso de pacto en moneda extranjera, se debe llevar a cabo de acuerdo con la ley monetaria.

b) Ordinario o extraordinario

- El salario ordinario es lo que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.
- El salario extraordinario implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas como prolongación de la jornada.

c) Fijo o variable

- Cuando se pacta por unidad de tiempo es denominado fijo. Por unidad de obra o en el ámbito de ventas, es considerado variable.

d) Nominal y real

- El nominal es el valor que en dinero paga al trabajador por la actividad realizada dentro de su centro de trabajo.
- El real es el salario que percibe un trabajador, tras los descuentos realizados.

Atributos del salario:

El salario debe ser

- Remunerador
- Suficiente
- Determinado o determinable
- Cubierto periódicamente
- En efectivo (moneda de curso legal)

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, apéndice 1917-1965, página 144, en los siguientes términos:



Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.¹

Sin embargo, el atributo de salario remunerador no sólo es una percepción de un salario mínimo. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 56º de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo –y el salario resulta ser una condición primordial– deben ser siempre proporcionales a la importancia de los servicios. Ello faculta al trabajador a solicitar, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación del salario cuando a su juicio no sea remunerador.

Debe ser remunerador

De acuerdo con la fracción VI, artículos 5º y artículo 85º, Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia laboral menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso, deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

Debe ser determinado o determinable

Este principio aparece expresado en la fracción VI del artículo 25º de la Ley Federal del Trabajo, y establece las condiciones de trabajo, que deberán contener, entre otros requisitos, la forma y monto del salario.

Debe cubrirse periódicamente

El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a las personas que desempeñan un trabajo material, la Ley Federal del Trabajo exige que se les cubra semanalmente su pago, como máximo, así lo establecen la fracción VII, artículos 5º y artículo 88º; a los demás trabajadores podrán efectuar su pago cada quince días. Esta regla,

¹ Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 152. apéndice 1917-1956, p. 144.



sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades: así, en el salario por comisión, resulta posible y es una práctica constante, con base en liquidaciones mensuales o inclusive conforme recupera la cartera de clientes asignado a éstos.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal

El artículo 101º de la Ley Federal del Trabajo dispone:

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

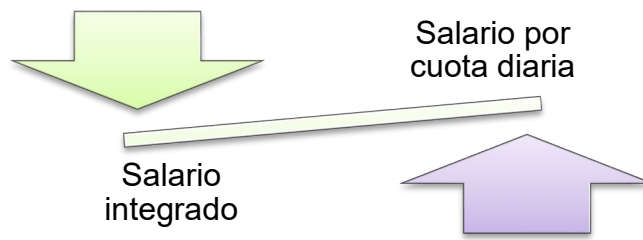
La disposición de referencia tiene su origen en el apartado A, fracción X, artículo 123º constitucional, lo que reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas y proporcionales al salario pagado en efectivo, considerando siempre lo establecido en el Capítulo Previsión Social, Ley Impuestos sobre la Renta, para que las mismas sean deducibles.

En el artículo 102º de la Ley Federal del Trabajo, determina que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”

- **Tipos**

Anteriormente se mencionó que según la Ley Federal del Trabajo el salario se define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. A partir de esta definición se desprenden los tipos de salario, que son:



Salario por cuota diaria.

La Ley Federal del Trabajo no lo menciona expresamente, pero el salario por cuota diaria es un concepto que deriva indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89, en cuanto refiere a la cuota diaria. Sin embargo, el salario por cuota diaria no es solamente tabular, también el variable acepta esta denominación, de acuerdo con lo señalado en los artículos 89°, 124°, 143°, 289° y 399° bis, Ley Federal del Trabajo.



Salario integrado. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La aportación al INFONAVIT y al Afore inclusive, y la cuota patronal que corresponda para el IMSS; formando todo esto el costo salarial de una persona.

El salario base se incrementa con diversas prestaciones que el trabajador percibe por su trabajo; sumadas, dan como resultado la cantidad real que percibe por el desempeño del trabajo. Las adiciones legales al salario cuota diaria son: las primas dominicales, la prima de vacaciones y el aguinaldo. Las extralegales obtenidas en virtud del contrato de trabajo o del contrato colectivo, como pago de despensa, ayuda de comida, fondo de ahorro, ayuda para transporte, entre otras.



Por otro lado, es pertinente señalar que existen algunas otras prestaciones, sin integrar el salario del trabajador, que le son entregadas ocasionalmente, pero están sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones, por ejemplo: el estímulo por puntualidad otorgado a los trabajadores que asisten en tiempo a sus actividades laborales y no tienen faltas; el bono de productividad otorgado a aquellos trabajadores que desempeñan con eficiencia y esmero su labor asignada, el incentivo por cero accidentes, incentivo por lograr una meta determinada. Al ser un ingreso ocasional no es integrado al salario.

Con el salario integrado deben pagarse no solamente las indemnizaciones laborales, sino las liquidaciones al momento del retiro del trabajador.

- **Formas**

Las formas para fijar el salario pueden ser de diversas maneras, teniendo siempre como objeto el de retribuir una cantidad en dinero al trabajador por su trabajo y el cual nunca podrá ser inferior al salario mínimo vigente. Algunos ejemplos son:

Salario por unidad de tiempo

- Se trata de la retribución pagada en función del número de horas o lapso (días, semanas, meses) durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio

Salario por unidad de obra

- Consiste en la retribución pagada en función de los resultados del servicio que presta el trabajador, es lo que se conoce como salario a destajo, lo que significa que dependiendo de las unidades de trabajo realizado será el monto del pago. Por ejemplo, X número de piezas por hora, a Y costo de \$ la pieza, entonces se paga Z sin importar el tiempo invertido, por tanto, no hay pago de tiempo extraordinario, ya que se paga lo que se hace, no el tiempo que se invierte



Salario por comisión

- Se trata de la retribución que se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, lo que se conoce como *cambaceo*. La persona que recibe este porcentaje o cantidad de dinero puede ser un vendedor, cobrador, comisionista

Salario a precio alzado

- Es cuando se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, de tal forma que la retribución es pagada en función de la obra que el patrón proponga ejecutar. Lemus, (2009: 38)

• **Clasificación del salario mínimo**

El concepto de salario mínimo lo establece el artículo 90º de la Ley Federal del Trabajo:

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

La idea del legislador al establecer un salario mínimo implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador e impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales.

Los salarios mínimos fijados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en su integración participan representantes de los trabajadores, patrones y gobierno, quienes, cada año o cuando las necesidades económicas así lo requieran, establecen el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del año posterior.



- **Salario mínimo general.** La realidad, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, satisfacer las necesidades.

Los medios de que se vale son múltiples y su origen y naturaleza son diversos. Enseguida se señalan algunos:

El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El sistema de crédito obrero barato a través del Instituto Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) y de tiendas de consumo, creados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.

Los servicios de provisión de leche y despensas, a cargo de LICONSA.

Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.

El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

- **Salario mínimo profesional.** Es la cantidad menor que se paga a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya finalidad es presentar un valor mayor al de los salarios mínimos generales, dadas las características de especialización del trabajador. Respecto a quién fija los salarios mínimos el artículo 94º de la Ley Federal del Trabajo establece:

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.



Principios rectores del salario

a) La libre disposición del salario

- El artículo 98 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.”

b) La irrenunciabilidad del salario

- El artículo 99 de la *Ley Federal del Trabajo* dicta que: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable.”

c) El riesgo de la empresa y del salario

- El artículo 106 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que: “Las obligaciones del patrón de pagar el salario no se suspenden, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.”

- **Comisión Nacional de Salarios Mínimos.** Esta institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Su composición es *tripartita*, donde concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94). La Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo (artículo 95).

- **Normas protectoras del salario.** El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos empleadas para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial para que el trabajador reciba su salario y no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen.



Existen diversas disposiciones legales, tanto en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* como en la *Ley Federal del Trabajo*, que tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón. A continuación, se señalan algunos casos:

La prohibición de las tiendas de raya. Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, éstos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.

El lugar de pago del salario. El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada ésta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.

Prohibición de imponer multa al trabajador. El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador. El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.

Prohibición de reducir los salarios. El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”.



Reducir el patrón el salario al trabajador. No es posible que de manera unilateral y arbitraria el patrón le reduzca el salario al trabajador. Sin embargo, hay algunos casos en los cuales el patrón podrá reducir el salario al trabajador, para lo cual debe haber acuerdo entre ambas partes. Por ejemplo, si un trabajador tiene una jornada de 8 horas diarias, pero ingresa a estudiar a la universidad y el tiempo que destina a la academia, le impide cumplir con su jornada laboral completa. En este caso, tendrá que informarle al patrón de esta situación y si el patrón acepta disminuirle la jornada al trabajador, también habrá disminución justificada del salario.

Defensa del salario contra el acreedor del trabajador. La *Ley Federal del Trabajo* contiene disposiciones legales para defender el salario del trabajador frente a terceros. En su artículo 100°, obliga al patrón a pagar el salario directamente al trabajador; salvo que éste se encuentre imposibilitado para recibirlo personalmente, en ese caso, el pago lo podrá recibir a través de un tercero que él designe (mediante carta poder).

La nulidad de la cesión de los salarios, señalada en el artículo 104° de la *Ley Federal del Trabajo*: “Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, esto significa, aunque el trabajador, de manera consciente, haya aceptado ceder a otra persona el importe de sus salarios, la ley no lo permite, es un derecho irrenunciable del trabajador.

Igualmente, la ley del trabajo no permite que el salario del trabajador sea embargado, salvo en el siguiente caso que establece el artículo 112°:

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en la fracción V, artículo 110°.



Defensa del salario contra acreedores del patrón. Este rubro está enfocado en los riesgos que tiene la empresa con sus acreedores y pudieran repercutir en los salarios de los trabajadores.

Primeramente, habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa, entendiendo por riesgo cuando el patrón se encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto dé pauta a los conflictos jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento de actualizar cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades laborales.

Tal como lo demuestran los artículos 113º y 114º de la Ley Federal del Trabajo, se han creado diversas disposiciones legales para proteger el salario del trabajador contra acreedores del patrón.

El artículo 113º de la Ley Federal del Trabajo señala:

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que estén a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

El artículo 114º de la Ley Federal del Trabajo dice:

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

La materia laboral, desde siempre ha indicado su separación del derecho civil, protege a los trabajadores y les beneficia al señalar que los salarios



correspondientes a indemnizaciones o salarios normales no deben de entrar en juicios civiles en contra del patrón para que sean cobrados, los considera créditos preferentes, esto es, primero paga a los trabajadores y después a los acreedores fiscales, civiles.

El patrón, en su carácter de retenedor, debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador para, posteriormente, entregar y cubrir esos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan, con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir. Estos descuentos pueden ser por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), impuesto sobre la renta, etcétera.

Pese a la prohibición constitucional, por mandato expreso de algunas leyes secundarias como por costumbre administrativa (acuerdo del Consejo Técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general. Especialmente, en una interpretación vergonzante, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) dictaminó apoyar lo dispuesto en el inciso A, fracción VII, artículo 50 de la Ley del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, haciendo posible realizar descuentos fiscales al salario mínimo profesional.

3.1.8 Cálculo del aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar “algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario porque está destinado a cubrir necesidades diarias”, según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 87º señala que:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a una proporción al tiempo trabajado.

Esta disposición legal plantea dos interrogantes: la primera es si el aguinaldo debe pagarse con salario por cuota diaria o con salario integrado; la otra es a partir de cuándo nace el derecho del trabajador a recibirlo.



La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide éste, en atención a la finalidad que a dicha prestación asignada en la Exposición de Motivos del artículo 87º de la Ley Federal del Trabajo, en donde establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.²

Si el trabajador laboró todo el año y es separado de la empresa, tendrá derecho al pago proporcional del aguinaldo, para el cual siempre será tomando como base su salario cuota diaria.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero pagado anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más.

3.1.9 Cálculo de prima de antigüedad

Otorgada a los trabajadores de planta en el momento de dar por terminada la relación laboral, la prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, se debe considerar lo dispuesto por las reglas de pago en el artículo 485 de Ley Federal del Trabajo:

El salario nunca será inferior al mínimo

² Semanario Judicial de la Federación. Año 1, septiembre 1974, p. 89.



El aguinaldo se debe pagar al trabajador que renuncie a su trabajo sin importar la causa o motivo que lo origine siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicio, pero, si lo despiden o le rescinden la relación laboral, en cualquier tiempo, esto quiere decir que no importa el número de años trabajados. También a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado y al trabajador en caso de incapacidad total permanente.

3.2 Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

3.2.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

Las obligaciones patronales según el artículo 132 de la LFT

1. Pagar los salarios e indemnizaciones [fracción II].
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo [fracción III].
3. Guardar a los trabajadores a debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra [fracción VI].
4. Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse [fracción XI].
5. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores [fracción XV].
6. Cumplir con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales [fracción XVII].



7. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo [fracción XXIV].

8. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos [fracción XXVII].

9. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas Comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo [fracción XXVIII].

OBLIGACIONES DE DAR	OBLIGACIONES DE HACER
<ul style="list-style-type: none">• Pagar los salarios e indemnizaciones.• Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.• Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.• Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.• Pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.• Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades	<ul style="list-style-type: none">• Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.• Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.• Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.• Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.



tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.
- Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

- **Prohibiciones y obligaciones por tolerar de los patrones**

Se encuentran contenidas en el artículo 133 del citado ordenamiento legal:

QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES

- I.** Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.
- II.** Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en una tienda o lugar determinado.
- III.** Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- IV.** Obligar a los trabajadores, por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o que voten por determinada candidatura.
- V.** Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- VI.** Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- VII.** Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.
- VIII.** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- IX.** Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.



X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Obligaciones de tolerar

- Permitir a los trabajadores que, para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente, los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten.

Obligaciones complejas

- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones previstas en la fracción IV, artículo 97 y fracción VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.



3.2.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Principales obligaciones de los trabajadores Contenidas en el artículo 134, Ley Federal del Trabajo

1. Observar las medidas de seguridad y medio ambiente que establecen las leyes y reglamentos (fracciones I y II).
2. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (fracción III).
3. Prestar el trabajo eficientemente de manera personal (fracción IV).
4. Formar parte de los organismos que establece la ley (fracción IX).
5. Someterse a los exámenes médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento (fracción X).
6. No revelar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación que, por razón de su actividad dentro de la empresa o establecimiento, conozca (fracción XIII).
7. Deber de fidelidad. Las obligaciones en que se manifiesta principalmente este deber son los siguientes: guardar los secretos de la empresa, abstención de actos de competencia, obligación de trabajar eficientemente, obligación humanitaria de asistencia y obligación de actuar con honestidad.

- **Obligaciones de dar**

Como es lógico suponer, la principal obligación de los trabajadores es de hacer, realizar el trabajo contratado. Las obligaciones de dar a su cargo son mínimas.

- **Obligaciones de hacer**



Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan incurrir al trabajo.

Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligran personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Integrar los organismos que establece la ley, fundamentalmente comisiones mixtas a nivel empresarial.

Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas.

Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

- **Prohibiciones y deberes de los trabajadores**

Las enuncia el artículo 135 de la Ley Federal de Trabajo, de la siguiente manera:

Prohibiciones de los trabajadores

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.



VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estén destinados.

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- Observar las medidas de salud y medio ambiente que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de Fidelidad

Los trabajadores tendrán también el deber de lealtad o fidelidad y, por lo tanto, están obligados a:

- a) Guardar los secretos de la empresa.
- b) Abstención de actos de competencia.
- c) Trabajar eficientemente.
- d) Obligación humanitaria de asistencia.
- e) Obligación de actuar con honestidad.

Es importante señalar que desde que inicia una relación laboral, las partes que intervienen en ella deben conocer de una manera clara y precisa sus alcances y limitaciones.

3.3 La capacitación y el adiestramiento

Dentro de los avances en las conquistas laborales está el reto de preparar de manera integral a quienes conforman la fuerza de trabajo. Para ello, la legislación laboral obliga a los patrones a cumplir con programas de capacitación y adiestramiento impartidos a sus trabajadores, con la finalidad de actualizarlos, no sólo en aspectos teóricos, sino también prácticos, con base en las nuevas tecnologías que se implementan en las empresas.

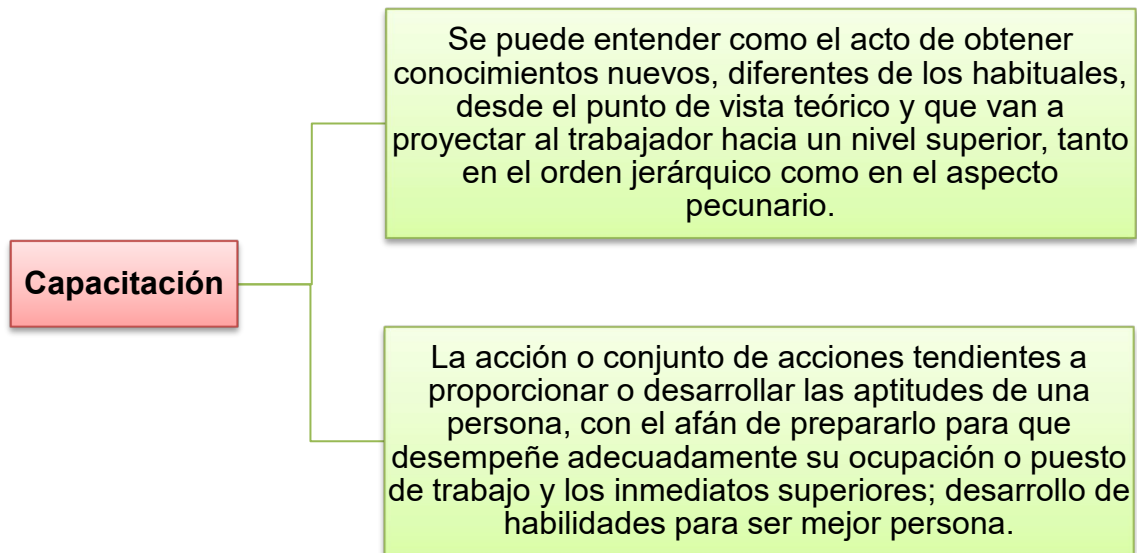
Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores constituyen un punto controversial, ya que algunos patrones consideran que no es necesario que los trabajadores permanentemente reciban cursos de actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades para el trabajo, pues sólo



representa un gasto innecesario y con la capacitación inicial es suficiente para que el trabajador realice sus actividades para las que fue contratado. Ante esta situación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció la obligatoriedad de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece claramente las bases conforme a las cuales todos los trabajadores deberán ser capacitados y adiestrados por sus respectivos patrones.

3.3.1 Concepto de capacitación

La Real Academia Española señala que *capacitar* significa “hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa”.



3.3.2 Concepto de adiestramiento

El adiestramiento es la enseñanza de habilidades y destrezas específicas para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad la actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento.



3.3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

Al revisar la historia del derecho del trabajo, encontramos que el hombre intentó crear estructuras con la intención de lograr este objetivo. Así, las corporaciones romanas, los gremios medievales y el contrato de aprendizaje en México, han tenido ese fin

1970

La fracción XV, artículo 132, Ley federal del Trabajo de 1970 regula lo siguiente:

El patrón tiene la obligación de: organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) o las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Ciudad de México. Estos podrán implantarse en cada empresa para uno o varios departamentos o secciones, por personal propio, por profesores técnicos contratados, por conducto de escuelas, instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Como no obligaba a pagar salario mínimo, ello dio origen a múltiples abusos, por lo que tuvo que ser suprimido en 1970. En la Exposición de Motivos de la ley del trabajo de 1970 se señaló:

Tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en múltiples ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

Una de las obligaciones naturales derivadas de la relación laboral es, sin duda alguna, la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores, obligación que finalmente redundará en beneficio de ellos mismos.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, un alto porcentaje de ellos resistía a cumplir con dicha



obligación, lo que trajo como consecuencia su reglamentación más detallada en la reforma de 1978.

En la actualidad, la constitución en el apartado A, fracción XIII, artículo 123 señala lo siguiente:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La Ley Federal del Trabajo recoge este principio constitucional, por lo cual obliga al patrón a capacitar y adiestrar a sus trabajadores. La fracción XV, artículo 132 señala: “Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título”.

Como lo menciona Héctor Santos Azuela (1999):

Si el patrón no presenta y registra sus programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo dentro de los términos fijados en la ley o no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a las responsabilidades contempladas por el legislador, independientemente de las medidas que la Secretaría pueda aportar para conseguir el cumplimiento de esta obligación. Una vez terminados los cursos, los trabajadores tienen el derecho de que la Secretaría del Trabajo les extienda su constancia de habilidades laborales. Contará con idéntico derecho si, al negarse a cursar los programas de capacitación y adiestramiento, aprueba el examen de suficiencia que al efecto le elabore la Secretaría.

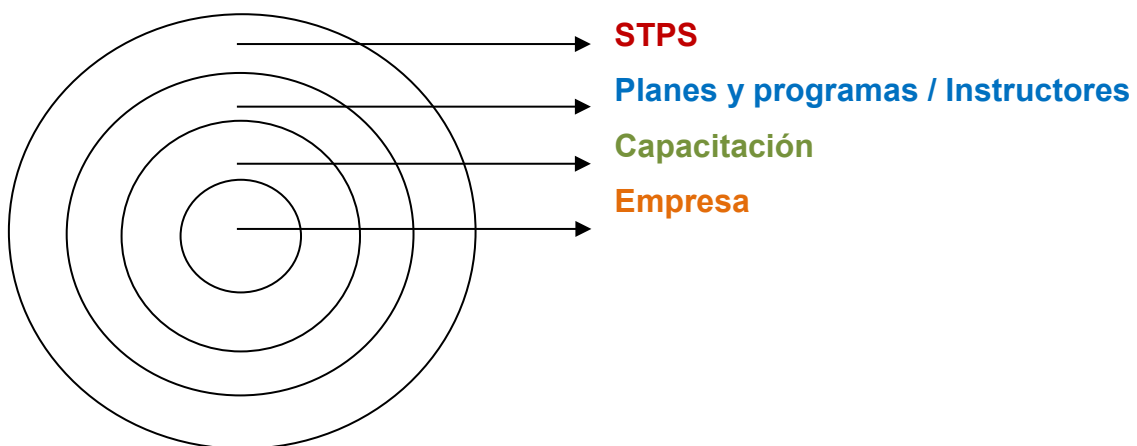
3.3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

A propósito de esta obligación patronal, el artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, señala:

La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

1. • Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
2. • Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. • Prevenir riesgos de trabajo.
4. • Incrementar la productividad.
5. • En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

La capacitación y el adiestramiento deben aplicar dentro del centro de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada. Esto puede variar siempre y cuando patrón y trabajador acuerden y manifiesten su conformidad.



Los planes y programas de capacitación y el adiestramiento aplicados a los trabajadores son estrictamente vigilados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sometidos a una revisión minuciosa para comprobar que reúnen los requisitos señalados y se ajustan a la normativa, serán aprobados y de esta forma podrán aplicarse en la empresa o la industria correspondiente.

La capacitación y adiestramiento serán impartidos por instructores internos que pueden ser los trabajadores de la misma empresa o establecimiento, o bien, por



instructores externos especializados (escuelas, instituciones u organismos) que deben encontrarse debidamente registrados ante la STPS.

- **Sujetos de capacitación.** Por regla general, son sujetos de capacitación todas las personas que presten un servicio subordinado. Los sujetos de capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- | |
|--|
| a) Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del programa de capacitación. |
| b) Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos. |
| c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos. |

Los instructores o personas que han de impartir la capacitación deberán cubrir los siguientes elementos:

- | |
|---|
| a) Comprobar aptitud para impartir la capacitación o adiestramiento correspondiente. |
| b) No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso. |

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento para trabajadores serán elaborados, aprobados y vigilados por las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:



- a) Referirse a periodos no mayores de dos años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación del adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- d) Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

• **Obligaciones del patrón**

- Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.
- Proporcionar a los integrantes de la comisión, la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad, salud y medio ambiente necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo propuestas por la comisión.
- Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.
- Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.
- Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.

Impartir a todos los trabajadores, por lo menos durante cinco minutos, antes de iniciar cada jornada, pláticas con indicaciones para:



Realizar las operaciones seguras.

Prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas.

El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal.

Contar con un registro de los temas de las pláticas impartidas y de los trabajadores participantes.

Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que manejen maquinaria o equipo agrícola y extender por escrito la autorización a los trabajadores capacitados y aptos para la operación de maquinaria y equipo.

Proporcionar, de acuerdo a los riesgos de la actividad, el equipo de protección personal a los trabajadores expuestos, cumpliendo con lo establecido en la NOM-017-STPS-1993, y capacitarlos sobre las condiciones de uso, mantenimiento y reemplazo. A todos los trabajadores expuestos al sol se les debe proporcionar, por lo menos, sombrero, gorra o casco.

Contar en las instalaciones con señales de seguridad, salud y medio ambiente para reforzar las medidas preventivas, así como, en su caso, para la identificación de riesgos por los fluidos conducidos en tuberías, según lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.

Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo. En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.

Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-STPS-1993.

Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los riesgos de trabajo que ocurran en su centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la NOM-021-STPS-1993.

Prohibir a los trabajadores que realicen actividades al aire libre cuando se presenten tormentas eléctricas.



- **La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad**

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tiene como finalidad elaborar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la empresa.



Dicha comisión se integra tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación, adiestramiento y productividad a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar que se otorgue fuera de la jornada e, incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y, en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción. A pesar de tener que pagar las multas, no se exime al patrón de las consecuencias y repercusiones.



3.4 La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

3.4.1 Concepto de utilidad

Utilidad

- Es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

3.4.2 La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Esta comisión se encarga de fijar el porcentaje de la utilidad a repartir entre los trabajadores. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas establecido en los ordenamientos siguientes:

a) En el apartado A, fracción IX, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores.

b) Los artículos del 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, regulan los principios constitucionales.

c) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones.

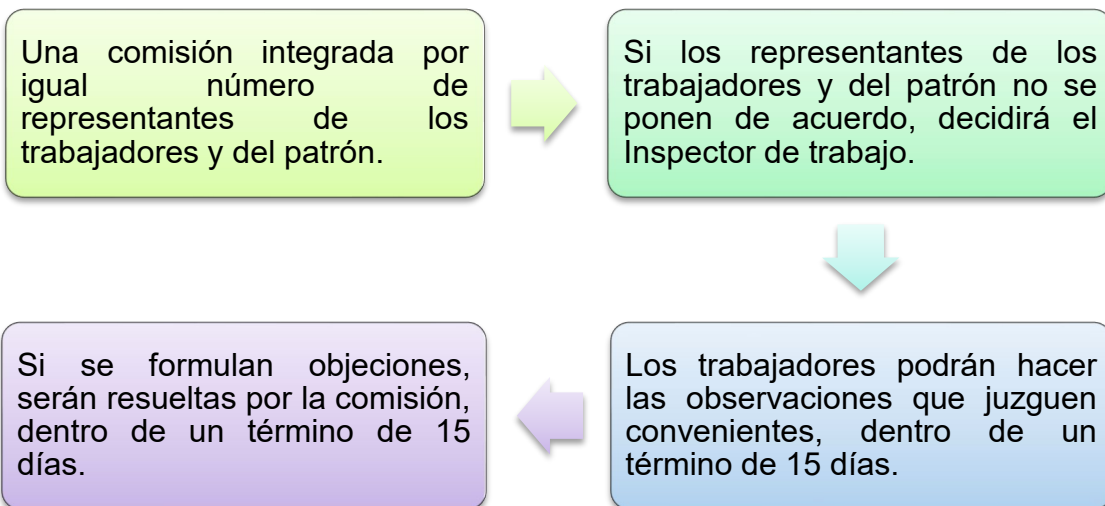


d) Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.

e) Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996 por la que se da cumplimiento a la fracción VI, artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.

f) En los artículos 14, último párrafo del artículo 15, 67-A, 109, 119-B y 119-N de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se establece la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del Reparto de utilidades a los Trabajadores.

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades a que se refiere la fracción I, artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo plantea lo siguiente:



No existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante. Los interesados serán quienes, de común acuerdo, señalen el número de las personas que los





representarán ante la comisión. Los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

Funciones: La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa dentro de un término de diez días contando a partir de la fecha de su declaración anual, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes.

Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Mixta deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127 de la Ley Federal del Trabajo, si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, el inspector del trabajo decidirá sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar en sus términos la Comisión Mixta.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta para determinar el reparto individual, deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán firmar sus integrantes.

Obligaciones



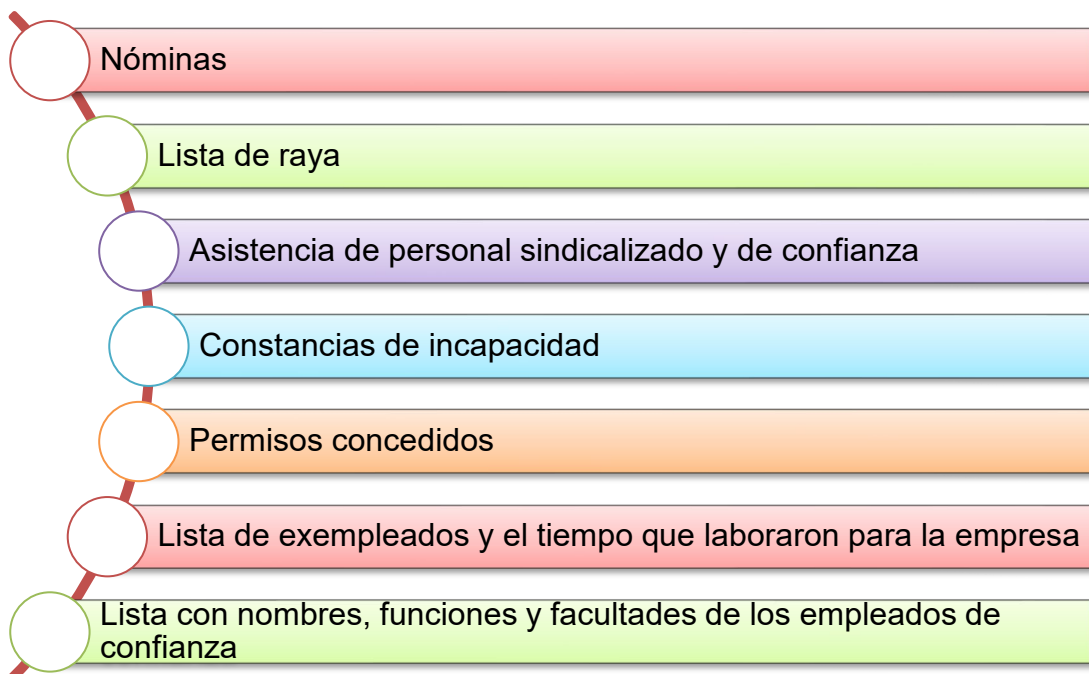
Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta para que proceda al pago en los términos establecidos.

Vigilar que las utilidades sean pagadas conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; el patrón dará cumplimiento, independientemente de que la impugne.

Señalar a la empresa su obligación de informar a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.

Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacerlo.

Información que se debe proporcionar a la comisión mixta. El patrón está obligado a proporcionar a la comisión la siguiente información:



El patrón por ningún motivo podrá recomendar o decidir sobre los trabajadores que tienen o no derecho a participar en las utilidades.



Inconformidades de los trabajadores con el proyecto individual de utilidades. El trabajador, a partir de la fecha en que se fije el proyecto del reparto de utilidades, en lugar visible del establecimiento, tendrá derecho a hacer observaciones por escrito sobre él, señalando en su caso los motivos por los cuales considera que es incorrecto el monto de su reparto y la Comisión deberá resolver las observaciones dentro de los quince días siguientes y comunicar por escrito al trabajador inconforme la resolución que emita. En el supuesto de que el trabajador no esté de acuerdo con la resolución de la comisión, con base en este documento, podrá recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Para la elaboración del proyecto del reparto, se tomará en cuenta el monto de las utilidades a repartir, aumentado, en su caso, con las utilidades no cobradas del ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación.

Naturaleza del escrito de objeciones. El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral.

El procedimiento de revisión en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando exista objeción de los trabajadores, una vez iniciado, deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores.

Resoluciones derivadas del escrito de objeciones. La fracción IV, artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación del patrón de dar cumplimiento a la resolución, dentro de los treinta días siguientes a su notificación, independientemente de que la impugne.





La resolución que dicta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con motivo de las objeciones formuladas por los trabajadores, lo hace con la facultad que le otorga la fracción II, artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo e interviene como autoridad laboral, de la ley invocada para los efectos que le señala el título tercero, capítulo VIII, según lo establece el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

El pago adicional de utilidades a los trabajadores con derecho a participar que laboraron en el ejercicio fiscal materia del reparto y las cantidades no reclamadas serán agregadas al siguiente ejercicio.

La resolución dirigida al patrón con copia para la autoridad laboral competente, dependiendo la actividad o giro de la empresa, a fin de que la conozca y pueda actuar conforme a sus atribuciones, vigila que efectúe el pago y sancione, en su caso, el incumplimiento; también comunicará a los trabajadores el resultado obtenido de sus objeciones.

Resoluciones emitidas con base en revisiones. El segundo párrafo, artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo regula una situación diferente a la señalada en la fracción IV, artículo 121, trata del reparto adicional que debe efectuarse cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en ejercicio de las facultades de vigilancia y comprobación refiera el artículo 42 del Código Fiscal de la Federación, sin mediar objeciones de los trabajadores, determine una nueva renta gravable, proceda a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y un reparto adicional de utilidades.

La base para el reparto adicional de las utilidades a los trabajadores serán las mismas que para el reparto ordinario.

Caso en que se suspende el pago adicional de utilidades. En caso de que el patrón impugne la resolución que dictó la autoridad fiscal, sin haber mediado objeción de los trabajadores, suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores ante la



Junta de Conciliación y Arbitraje, en la forma y términos que establece el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo.

La garantía que otorgue el patrón en favor de los trabajadores será por:

a) El monto a repartir a los trabajadores

b) Los intereses legales computados por un año

Deberá anexar copia de la resolución emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

La Junta, al recibir el escrito del patrón, examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente, correrá traslado a los representantes de los trabajadores para que, dentro de tres días, manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo, acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Efecto del incumplimiento en el pago de utilidades a los trabajadores. La fracción V, artículo 450, señala como objeto de la huelga:

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La huelga es un derecho colectivo, por lo que será motivo de ella el no pagar las utilidades a los trabajadores, así como no entregar a los representantes de éstos la copia de la declaración del ejercicio.



Sanciones por incumplimiento en el pago de utilidades. Al patrón que no cumpla con la obligación de participar a sus trabajadores de las utilidades que obtenga se le sancionará con 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, con base en la cuota diaria (fracción II, artículos 992 y 994).

Las sanciones administrativas serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el jefe de gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente (artículo 1008, Ley Federal del Trabajo).

3.4.3 Monto repartible

Al hacer mención del término monto repartible, la LFT hace referencia del porcentaje que se deberá efectuar de la utilidad repartible, el artículo 118 de dicha norma señala:

Para determinar el porcentaje referido el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.



En la actualidad, el porcentaje de utilidad repartible entre los trabajadores fijado por dicha comisión es de 10%, que es repartido de la siguiente manera: un cinco por ciento por igual entre todos los trabajadores, sin importar el monto de sus salarios, y el segundo cinco por ciento, en proporción al monto de los salarios que perciban los trabajadores.

Es importante señalar que las utilidades consideran el número de días efectivos laborados por el trabajador.



3.4.4 Procedimiento del reparto

El origen del derecho de los trabajadores de participar en el reparto de utilidades de las empresas lo encontramos directamente en el apartado A, fracción IX, artículo 123 constitucional, el cual establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades reguladas de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades son:



Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.

El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.

El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.

No se hará compensación con los años de pérdida.

El pago de las utilidades no integrará salario.

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La fracción VIII, artículo 58 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.

En caso de que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, por corrección o por crédito parcialmente impugnado, el pago adicional deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su presentación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes", las cuales refieren a los siguientes supuestos normativos:



- a) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (artículo 98, Ley Federal del Trabajo).
- b) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99, Ley Federal del Trabajo).
- c) Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100, Ley Federal del Trabajo).
- d) Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101, Ley Federal del Trabajo).
- e) Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (artículo 104, Ley Federal del Trabajo).
- f) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105, Ley Federal de Trabajo).
- g) La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo.
- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios como lo estipula el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo.
- i) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, como lo indica el artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores. Son sujetos obligados a participar utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y,



en general, todos los contribuyentes, personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

Los criterios que al respecto han sustentado las autoridades del trabajo y que en la práctica aplican, son los siguientes:

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.
- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores será con base en la declaración del ejercicio, no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.
- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que esos ingresos excedan de 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo son reguladas por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

Las empresas exentas en forma parcial o total del pago de impuesto sobre la renta, que tengan trabajadores a su servicio, están obligadas a repartir utilidades por la parte de la exención, porque la exención es sólo para efectos fiscales y no puede extenderse a los laborales.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)



Artículos 117-120, Ley Federal de Trabajo

Artículo 122, Ley Federal de Trabajo

Impuesto de 10% que pagan las empresas sobre la utilidad o renta gravable, que se determina de conformidad con las normas de la LISR. El impuesto repartido entre los trabajadores de la empresa, con derecho a participar de las utilidades de la empresa.

Pagado a más tardar 60 días después del pago anual; por lo tanto, generalmente es pagado en mayo para empleados de personas morales y en junio para empleados de personas físicas.

PTU:

EJEMPLO:

ART 16 LISR

Ingresos Acumulables	1 000 000.00
(-) Deducciones Autorizadas	180 000.00
(=) Base de PTU (base contable)	820 000.00
(x) 10%	x 10%
(=) PTU a repartir	82 000.00

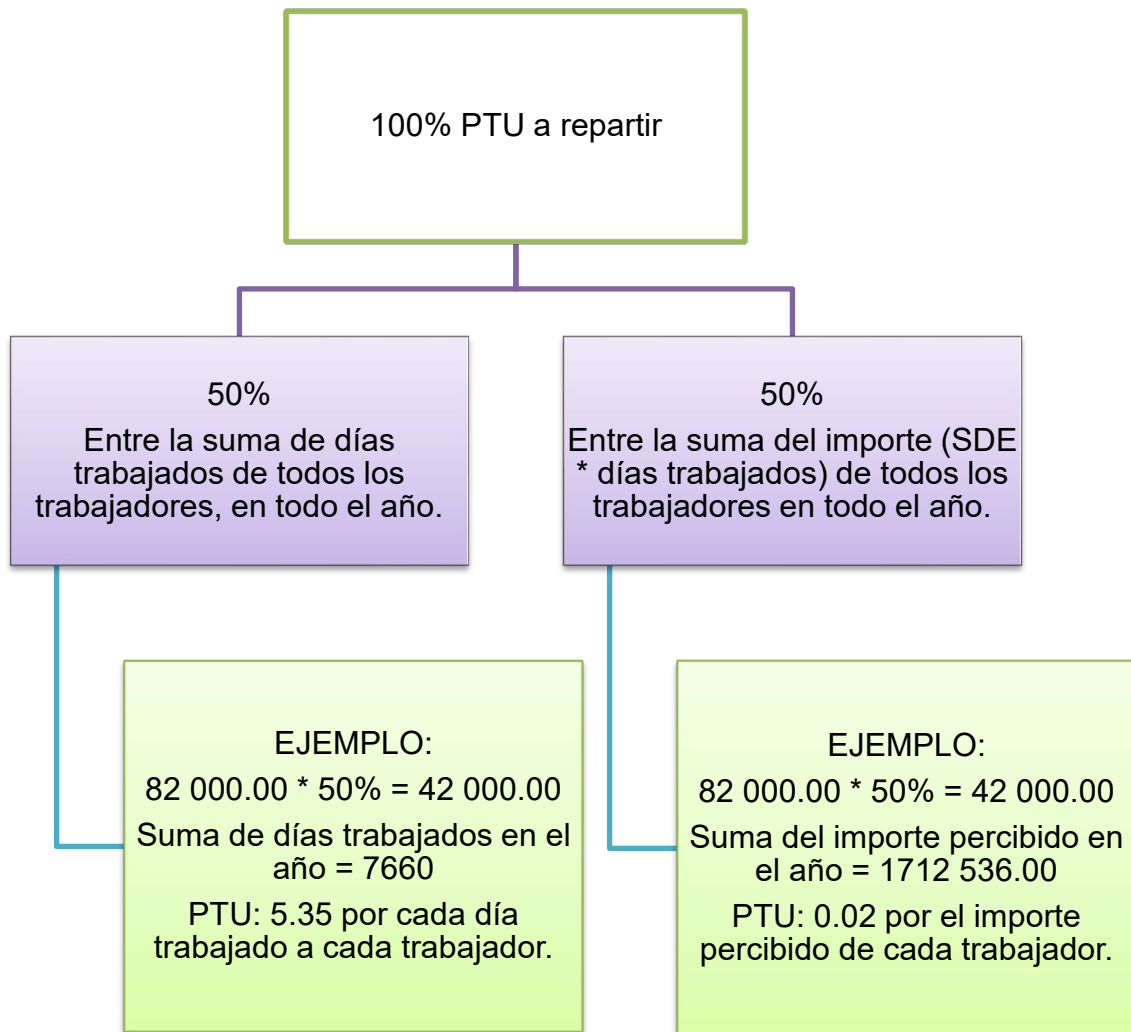
NOTA: No considera la inflación.

PTU:

Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

NOTA: Salario = cuota diaria (art. 124 LFT)



EJEMPLO:

Si Juan Pérez ganó 60 000.00 pesos de SDE y trabajó 350 días en el año, le corresponde la siguiente PTU:

$$5.35 * 350 \text{ días} = 1872.50$$

$$0.02 * 60000.00 = 1200.00$$

$$\text{PTU} = 3072.50$$

NOTA: El SDE de los trabajadores de confianza no podrá ser mayor de 20% del obrero o sindicalizado mejor pagado.



3.4.5 Empresas exentas del reparto de utilidades

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo señala que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las siguientes:

I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.

II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que, con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse, total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

3.4.6 Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza

La Ley Federal del Trabajo señala que todos los trabajadores podrán participar en el reparto de utilidades de las empresas, pero, cuando se analiza la situación de los trabajadores de confianza, éstos tienen ciertas limitaciones en relación con este derecho; en su fracción II, artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las condiciones que se deberán cumplir para obtener dicho beneficio.



El artículo 127, Ley Federal del Trabajo menciona que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las siguientes normas:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de, éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Enseguida se menciona, a manera de ejemplo, lo que señala la fracción II, que se refiere al monto de las utilidades correspondientes a los trabajadores de confianza:

Si un trabajador de confianza gana \$300.00 diarios y el trabajador sindicalizado que tiene el salario más alto gana \$150.00 diarios, entonces el cálculo será el siguiente:

$$\$150.00 + 20\% = \$150 + \$30 = \$180.00$$

Será el salario máximo que servirá como base para calcular el monto de la utilidad del trabajador de confianza (Lemus, 2009: 128).

3.4.7 Trabajadores exentos del pago de utilidades

Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.



Trabajadores de planta

- Son aquellos que, por tiempo indeterminado, prestan permanentemente su trabajo personal subordinado a una persona, estén o no sindicalizados. Estos trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades, cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal materia del reparto.

Trabajadores por obra o tiempo determinado

- Son los que habitualmente, sin tener carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, y que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Estos trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, en forma continua o discontinua. Si un trabajador labora más de 60 días que abarque dos ejercicios fiscales, sin llegar a este número de días en un solo ejercicio, no tendrá derecho a participar en las utilidades.

Ex trabajadores de planta

- Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal.

Ex trabajadores por obra o tiempo determinado

- Cuando la relación de trabajo haya sido por obra o tiempo determinado, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades cuando hayan laborado cuando menos 60 días en forma continua o discontinua en el ejercicio.



El párrafo segundo del artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, el patrón no podrá fijar a su arbitrio la cantidad que le corresponde al trabajador por concepto de utilidades, por ser ésta facultad exclusiva de la Comisión Mixta, según se desprende del artículo 125, fracción I de la ley.

La fracción IV, artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

Los periodos pre y postnatales son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y percibirán sus salarios íntegros. Este periodo de doce semanas de descanso en total se considerará como días trabajados, así como el monto de los salarios percibidos, para los efectos del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Los riesgos de trabajo pueden producir, entre otras, la incapacidad temporal del trabajador.

El artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo define la incapacidad temporal como:

La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo.

En estos casos, el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, tomará en cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal



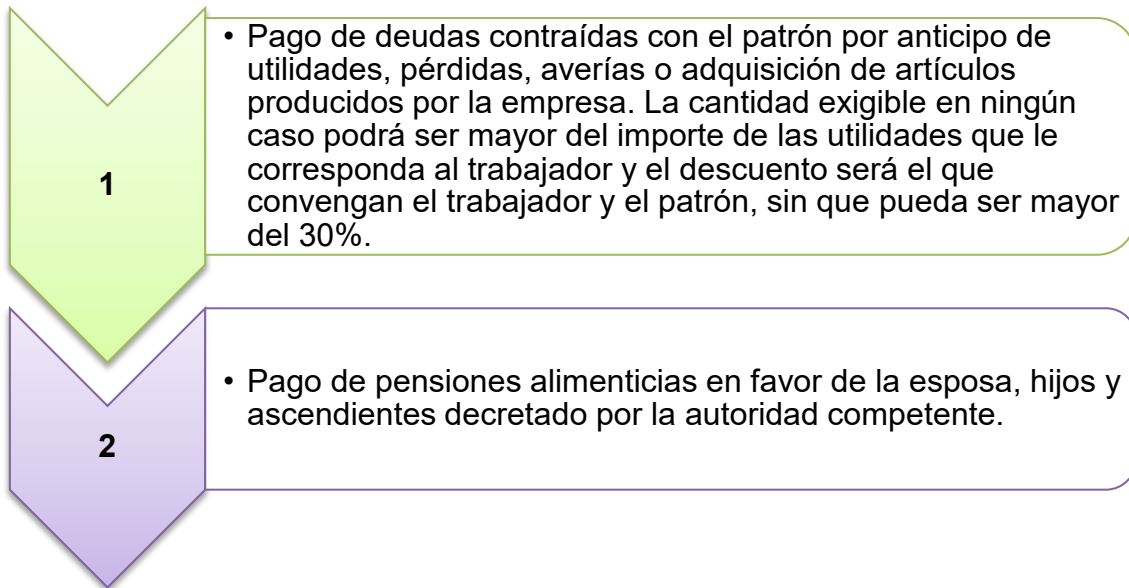
materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Fracción IX, Apartado “A”, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, de manera general, el derecho de todos los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, pero el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece dos excepciones a este principio:

- a) La fracción I establece una excepción a este derecho de los trabajadores al señalar que los directores, administradores y gerentes generales no participarán en las utilidades. La justificación es que esta clase de trabajadores, por la categoría que tienen dentro de las empresas, obtiene un salario mucho más elevado que los demás trabajadores. Pero en sentido estricto, consideramos que esta limitación es anticonstitucional, pues esta disposición discrimina.
- b) La fracción VI dispone que los trabajadores domésticos tampoco tendrán derecho al reparto de utilidades. En este caso resulta lógica esta limitación puesto que estos trabajadores no prestan sus servicios a una empresa sino a un particular.
- c) Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.
- d) Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.
- e) Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Descuentos permitidos a las utilidades

Los descuentos en las utilidades de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:



Plazos para el cobro de las utilidades

Trabajadores en activo de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo plazo para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación.

Ex trabajadores que tengan derecho a participar en las utilidades. El término de un año comienza a partir del día siguiente en que deban pagarse las utilidades. Transcurrido este plazo, las cantidades no reclamadas serán agregadas a la utilidad repartible del ejercicio fiscal siguiente y, si en éste no hubiere utilidad, el reparto se hará con el total de las cantidades no reclamadas.



RESUMEN

Las condiciones de trabajo abordan distintos temas de interés, tal es el caso de la jornada de trabajo, entendida como el periodo en donde el patrón dispone del trabajador, quien proporciona su fuerza de trabajo; de lo anterior se desprenden los términos: clase y duración, además de los tipos como la extraordinaria y la emergente.

Los días de descanso, al igual que las vacaciones conforman parte de los derechos de los trabajadores que la LFT menciona y estipula los términos requeridos.

Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores forman parte del estudio contenido en la presente unidad, en el cual se determina de forma específica los elementos esenciales que mantienen posible la relación laboral por medio de la LFT, que estipula los lineamientos.

Otro de los elementos que conformaron la unidad fue la capacitación y adiestramiento, ambos términos se analizaron cada uno por su parte para su mejor comprensión, entre los objetivos relevantes destaca el mejoramiento de las aptitudes del trabajador.

El último apartado refiere sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el cual se desarrolla ampliamente para su comprensión desglosando los términos utilidad, monto repartible, procedimiento del reparto, normas especiales para el reparto de utilidades entre otros.

Lo anterior permite al alumno obtener una amplia referencia de las condiciones laborales, las cuales conformaran parte de los elementos esenciales para su desarrollo profesional.



BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	Clasificación de los municipios por área geográfica	
Lemus (2009)	3. Condiciones generales de trabajo	47-64
Ley Federal de Trabajo	Vigente	



UNIDAD 4

Trabajo de las mujeres, menores y trabajos especiales





OBJETIVO PARTICULAR

El alumno comprenderá el trabajo de las mujeres, menores y trabajos especiales.

TEMARIO DETALLADO (10 HORAS)

4. Trabajo de las mujeres, menores y trabajos especiales

4.1 Justificación

4.2 Protección a las mujeres embarazadas

4.3 Protección a los menores trabajadores

4.4 Trabajos especiales



INTRODUCCIÓN

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, había algunas comunidades en donde las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos; pero, cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas y surgieron los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, aunque también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Sin duda alguna, la regulación legal de esta clase de trabajos constituye un avance importante en nuestra sociedad, ya que, a lo largo de la historia, tanto las mujeres como los menores de edad fueron objeto de discriminación y explotación. Aunque ya tenemos normas que buscan proteger a esta clase de trabajadores, su situación laboral no ha variado de manera significativa: seguimos observando que tanto mujeres como menores de edad han tenido que seguir soportando abusos y malos tratos de los patrones.

Ante esta situación, con la finalidad de evitar más abuso y discriminación contra esta clase de trabajadores, la actual legislación laboral pretende crear las condiciones legales necesarias para evitar que se sigan cometiendo más injusticias, al señalar sus derechos y los medios de defensa legales que tienen en caso de que éstos les sean vulnerados. Si bien es cierto que esta reglamentación legal no es perfecta, sí evita en alguna medida la discriminación y el maltrato.



También es de hacer notar, la existencia de trabajos especiales, pues así como es necesario regular el trabajo de las mujeres y menores de edad, también lo es regular ciertas actividades diversas, de las que nacen relaciones laborales y que por sus características se deben normar para un mejor desempeño de los trabajos especiales.

Es importante conocer en qué consisten y cuáles son los trabajos especiales, y si realmente hay beneficios para los trabajadores y su familia. Por ejemplo, la existencia de los trabajos a distancia a través del internet, que puede realizar el trabajador desde su domicilio, o la de los trabajadores domésticos, que también son protegidos por la ley laboral.

4.1. Justificación

Se puede observar a través de la experiencia que existen diferencias muy claras entre el hombre y la mujer: las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras. También es cierto que tienen grandes similitudes. En la actualidad, se establece tanto en la



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo; que tanto el varón como la mujer tienen derechos iguales a pesar de las diferencias entre ambos.

Antecedentes

- Desde el inicio de la humanidad, la mujer ha sido sometida a determinaciones del hombre, generalmente tenía la responsabilidad de cuidar de los hijos y del hogar; en ciertas ocasiones, le asignaban labores de menor importancia, mientras que el hombre era quien dirigía los grupos u organizaciones nómadas y, al mismo tiempo, aportaba lo necesario para subsistir.
- La degradación de la mujer llegó a tal extremo en la Edad Media que, incluso, se puso en tela de juicio que tuviese alma, provocando con esto que la mujer iniciara una lucha a través de la historia para dignificar su género y obtener un reconocimiento de igualdad con el hombre ante la ley.
- La lucha emprendida por las mujeres ha sido constante y difícil, ha encontrado innumerables resistencias por parte del varón; sin embargo, poco a poco, ha ido ganando espacios en nuestra sociedad, logrando el reconocimiento legal de sus derechos. Se consideraba que las mujeres y



los niños no tenía capacidades físicas ni intelectuales cercanas a las de un hombre, por lo tanto, el trato que les daban los patrones era diferente; incluso, eran relegados a desempeñar trabajos que el hombre no quería realizar. Cuando a las mujeres les otorgaban trabajos que desarrollaban los varones, el salario que recibían era inferior.

- En la Constitución mexicana del 23 de enero de 1917, debido a la situación de discriminación de que era objeto el sector femenino, se establecieron medidas de protección: limitar su jornada de trabajo, impedirle que laborara en centros comerciales después de la diez de la noche, laborar tiempo extraordinario y trabajar en sus días de descanso. Sin embargo, en la práctica, esto quedó como un simple propósito del constituyente, a los patrones poco les importaron estas disposiciones y continuaron con las viejas prácticas de abusos en contra de las mujeres
- En 1932, la Ley Federal de Trabajo contenía algunas disposiciones referentes al trabajo de las mujeres. Entre otras, destacaban las siguientes:



1. Las mujeres tenían los mismos derechos y obligaciones que los hombres.

2. Se prohibía a las mujeres laborar en establecimientos donde se vendieran bebidas embriagantes de consumo inmediato o cualquier otro trabajo que afectara su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos.

3. Definía los trabajos peligrosos e insalubres donde no podían trabajar las mujeres.

4. Las madres trabajadoras, durante el embarazo, no podían realizar trabajos peligrosos que pusieran en riesgo su salud y la de sus hijos.

5. Las madres trabajadoras tenían derecho a una licencia maternal de 3 meses.

6. Durante la lactancia, tenían derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

7. Dispuso computaran, dentro de su antigüedad, los tres meses de su licencia maternal, entre otros.

- En 1962, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, reformaron las fracciones II y III, del artículo 123 constitucional, con la finalidad de precisar el alcance de las normas aplicadas a las mujeres trabajadoras, el propósito fundamental de las nuevas disposiciones era la protección de la maternidad, manifestando que a la mujer no únicamente se le valoraba como ser humano, sino que además cumplía la función de maternidad. Es a raíz de esta reforma que el capítulo denominado "Del trabajo de mujeres y menores de edad" es dividido en dos.

- Nuevamente en 1975, la Ley Federal del Trabajo es reformada. Dicha reforma consistió en que se abrogó el artículo 169, que obligaba al patrón a pagar a las mujeres el 200% de su salario cuando trabajaran tiempo extra, estableciendo, que, a partir de entonces, pagaría tanto a los



hombres como a las mujeres el 100% más del salario ordinario, entendiéndose que las mujeres y los hombres tendrían los mismos derechos y las mismas obligaciones.

- En el 2012 por iniciativa del presidente Felipe Calderón, con la finalidad de beneficiar al sector empresarial, expide la Nueva Ley Federal del trabajo. La cual atenta contra la estabilidad en el empleo y genera un retroceso con los contratos a prueba que favorece junto con el contrato por tiempo fijo que el patrón contrate “sin riesgo” y con amplia libertad y bajo escasa o nula responsabilidad.

4.2. Protección a las mujeres embarazadas

El presente tema va dirigido hacia la protección de la maternidad, que se inicia desde el momento en que concibe a un ser humano hasta la etapa de la lactancia. Por ello, la legislación jurídica laboral ha creado una serie de medidas dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez, encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 al 180 de la Ley Federal del Trabajo.



Así, los derechos que una mujer tiene en este periodo son:

1	Desde el momento en que la mujer sabe su estado de gravidez, debe hacer del conocimiento de esta circunstancia a su patrón para evitar que: <ul style="list-style-type: none">• Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto.• Trabaje en labores insalubres o peligrosas.• Haga trabajos nocturnos industriales o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.
2	La mujer tendrá derecho a disfrutar de una licencia maternal que consistirá en un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con pago de su salario íntegro, así como conservar todos sus derechos que correspondan, como la antigüedad, el reparto de utilidades, etcétera.
3	Durante el periodo de embarazo, la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados, como levantar, trepidar ³ o empujar objetos pesados, estar de pie por un largo tiempo o acción que pueda alterar su estado psíquico y nervioso.
4	Los periodos de descanso después del parto se prorrogarán por el tiempo necesario para el caso en que la trabajadora estuviese imposibilitada para prestar su servicio a causa del embarazo o del parto y tendrá derecho a “50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días”.
5	En el periodo de lactancia, tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
6	Al término de su descanso, tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.
7	Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil, los cuales serán brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
8	Queda prohibido el trabajo de mujeres gestantes o en lactancia en periodos de contingencia sin afectación de su salario.

³ Trepidar: temblar fuertemente, vacilar, dudar.

4.3. Protección a los menores trabajadores

Antecedentes del trabajo de los menores de edad

Al igual que las mujeres, los menores de edad, a través de la historia, han sido objeto de explotación, como sucedió en Roma, en donde los colegios de artesanos los contrataban sin importar su edad y los sometían a prolongadas jornadas de trabajo con el pretexto de enseñarles algún oficio artesanal. También en la Edad Media existía la figura del aprendiz, donde contrataba a menores de edad sometidos a extenuantes e inhumanas jornadas de trabajo.

Posteriormente, durante la revolución industrial, el crecimiento de las industrias demandó mano de obra barata y tuvo que valerse de los servicios de menores de edad, los cuales cumplían jornadas laborales de adultos, pero debido a protestas de defensores de los derechos de los niños, su jornada fue reducida a 12 horas.

En 1844, la edad mínima para que los menores de edad pudieran trabajar fue reducida a 8 años; en 1878 modificada a 10 años y la jornada máxima era de 11 horas diarias.



Estos ejemplos demuestran que poca es la protección a esta clase de trabajadores, cuando un niño trabaja, normalmente lo hace por necesidad, porque tiene que apoyar a sus padres para el sostenimiento del hogar e, incluso en algunos casos, el menor de edad tiene que mantener a su familia.



En México, la carta magna contiene algunas disposiciones que establecen el derecho de toda persona a un trabajo digno, decoroso y socialmente útil. Para cumplir con dichas aspiraciones, crearán las bases para la promoción y creación de empleos y la organización social del trabajo.

Por otro lado, establece la prohibición a los menores de 14 años de trabajar, señalando que los mayores de 14 años y menores de 16 años solamente podrán trabajar una jornada laboral de 6 horas, tendrán un periodo vacacional anual de 18 días, no podrán trabajar en labores peligrosas o insalubres, tampoco podrán trabajar en actividades nocturnas industriales ni después de las diez de la noche.

Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos, lo hacen por problemas económicos en sus hogares. Esta situación es, lamentablemente, una realidad. Debido a ello, la Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores de entre 14 y 16 años de edad y regular su actividad laboral, tratando de que ésta no afecte seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres.

Respecto a este punto, Mario de la Cueva (2002[1]: 449) señala que: “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud, y preservar su moralidad”.

Su regulación jurídica se encuentra en los artículos 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo y señala lo siguiente:

1. Se entendera como menores trabajadores a los mayores de 14 años y menores de 16 años.

2. Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo, que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3. Los menores de edad deberán:



Obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

Someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental.

Presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.

Acreditar (en su caso) que cuentan con la autorización de sus padres o tutores para trabajar.

4. No prestarán sus servicios en lugares peligrosos e insalubres que pongan en peligro su desarrollo físico o mental.

5. La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con un reposo de una hora por lo menos.

6. Quedan prohibidas las horas extras, el trabajo en día domingo y el trabajo en día de descanso obligatorio; para el caso que lo hiciera, pagará un 200% más de su salario de jornada ordinaria.

7. Los menores de edad gozarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

8. Les queda prohibido prestar su servicio, de conformidad con el artículo 175 de la mencionada ley laboral, en los siguientes casos:



Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.

Trabajos subterráneos o marinos.

Labores peligrosas o insalubres.

Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

Los demás que determinen las leyes.

Solamente los menores de 18 años tienen prohibido trabajar en trabajos nocturnos industriales.

Finalmente, las disposiciones contenidas en la legislación laboral mexicana, en su mayoría, son únicamente buenas intenciones, son irrealizables en un país en el que los gobiernos y la sociedad poco o nada han hecho para realmente proteger a la niñez, víctima de abusos y maltratos.

En un mundo globalizado en donde lo que importa es el desarrollo y crecimiento de las empresas, poco importa la dignidad del ser humano, no obstante, la existencia de organismos internacionales del trabajo, que buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, pero poco han logrado.



4. 4 Trabajos especiales

Con la finalidad de proteger y beneficiar a trabajadores que desempeñan trabajos con ciertas particularidades y actividades diversas, atendiendo a necesidades y cotidianidad de nuestra sociedad de satisfacer los cambios de nuestro mundo actual, debe darse reconocimiento a la creatividad e imaginación del trabajador para mejorar la calidad, productividad y crecimiento económico; pero, sobre todo, beneficiar al trabajador en ciertos rubros como la jornada de trabajo, salarios, descansos, etcétera.

Antecedentes

La Ley laboral de 1970 incluyó trabajos que no estaban regulados por la ley, dándoles el nombre de trabajos especiales, contemplados en el Título VI de la Ley Federal del Trabajo. Para lo cual los legisladores de la época tomaron en consideración e incorporaron algunos contratos tanto de la ley mercantil como civil al régimen laboral.

Como los trabajadores de confianza ya se encontraban regulados, simplemente se perfeccionó ese tipo de contratación, los agentes de comercio y similares, los trabajadores de autotransporte, etcétera.

El 30 de diciembre de 1977, se incorporan a la ley dentro de los trabajos especiales a los médicos residentes en periodos de adiestramientos.

El 20 de octubre de 1980, se incorporan a los trabajadores de universidades e instituciones de educación superior.

La reforma a ley laboral del 30 de noviembre de 2012, de la que surge la nueva Ley Federal del Trabajo con la clara intención de beneficiar a la clase patronal



empresarial, provocando con ello inestabilidad al empleo, con la nueva modalidad de los contratos a prueba y por tiempo fijo, lo que lleva a que el patrón contrate prácticamente sin responsabilidad.

Aunque no hay que perder de vista que la reforma laboral haya sido negativa por completo ya que debemos reconocer los grandes beneficios a los trabajadores no asalariados, los que se dedican al deporte profesional, actores, músicos, trabajadores del campo, entre otros, y que fueron beneficiados con elementos como la “mejora a sus viviendas para ellos y sus familias, así como el reconocimiento de los estudios realizados por ellos y sus menores hijos por parte de la SEP (Secretaría de Educación Pública)”.⁴

Mencionaremos algunos principales tipos de trabajos especiales; aunque algunos no se mencionen, no quiere decir que la ley no los regule pues ello depende de la naturaleza de su actividad y se aplicarán de manera supletoria las disposiciones generales de la ley a los trabajadores comunes.

Trabajadores de confianza

Ha sido complicado encontrar la forma de conceptualizar o definir esta categoría de trabajador, por lo que los estudiosos del derecho optaron para ello que el concepto de trabajo de confianza sea el contemplado en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Concepto	“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.
Condiciones de trabajo	a) Serán proporcionados a la naturaleza e importancia de los servicios que presten. b) No ser inferiores a las que rijan a los demás trabajadores semejantes dentro de la misma empresa o establecimiento.

⁴ Hernández Herrera, Juan y Juárez Suárez, Carlos A. (2015) *Derecho Laboral y de la administración de recursos humanos* (2° edición). México: Grupo editorial Patria, pág. 300.



Restricciones	<p>a) No formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.</p> <p>b) No ser tomados ni considerados en los recuentos de la mayoría en caso de huelga.</p> <p>c) No ser representante de los trabajadores.</p>
Forma de contratación	Por el Contrato Colectivo que se rija en la empresa o establecimiento, salvo disposición en contrario.
Rescisión	Perdida de la confianza, además de las contempladas en el artículo 47 de la ley.
Derecho a regresar a su trabajo de planta	Si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta para ocupar uno de confianza.

Trabajadores de los buques⁵

Ámbito de aplicación	Es lo dispuesto en el artículo 187 de la LFT, que se aplica a los trabajadores de los buques, comprendiendo cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.
Sujetos de la relación laboral	<p>a) Capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos y contadores, radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina.</p> <p>b) Los considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y, en general, toda persona que desempeñe a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.</p>
Requisitos para constituir la relación laboral	<p>a) Ser mexicano por nacimiento, no adquirir otra nacionalidad y contar con pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.</p> <p>b) No podrán ocuparse menores de dieciocho años, en calidad de pañoleros o fogoneros.</p>
Requisitos de forma	Contrato por escrito, cada una de las partes se quedará con un ejemplar del contrato, entregando un ejemplar al Capitán del puerto o al Cónsul mexicano más cercano y otro ejemplar a la institución del trabajo del lugar donde se estipuló el contrato.
Requisitos que debe contener el contrato	<p>I. Lugar y fecha de celebración;</p> <p>II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p>

⁵ Se toman como referencia los artículos 187 a 196, 199, 203, 205, 208, 209 de la Ley Federal del Trabajo.



	<p>III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;</p> <p>IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;</p> <p>V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con mayor precisión;</p> <p>VI. La distribución de horas de jornada;</p> <p>VII. El monto de los salarios;</p> <p>VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;</p> <p>IX. El periodo anual de vacaciones;</p> <p>X. Derechos y obligaciones del trabajador;</p> <p>XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otros buques; y</p> <p>XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.</p>
<p>Duración de la relación laboral</p>	<p>a) Por viaje, contando desde el momento del embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque convenga.</p> <p>b) Si es por tiempo determinado o indeterminado, se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el lugar donde se le tomó.</p>
<p>Condiciones laborales</p>	<p>a) Jornada: será de conformidad al artículo 195, fracción VI de la LFT. Independientemente que el trabajador esté a bordo del buque, solo laborará cuando el patrón se lo requiera, se aplicarán las reglas generales y en su caso se pagarán horas extras y si labora sus días de descanso también deberán ser retribuidos. Habiendo una excepción al artículo 58 de la LFT que señala: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p>b) Salarios: el salario de los trabajadores a bordo de los buques rompe con el principio de igualdad de salario igual a trabajo igual, ya que el salario dependerá de la categoría del buque. El salario puede ser en moneda distinta de la del curso legal, este principio se rompe para que el trabajador pueda disfrutar de su salario, encontrándose el buque en el extranjero. El salario no debe reducirse en caso de avería del buque o reducción del viaje, al trabajador se le debe pagar lo pactado o, en su caso, indemnizar.</p> <p>c) Vacaciones: los trabajadores tienen derecho a 12 días por año laborado, que aumentará 2 días por año hasta llegar a 24 días por cada año, posteriormente se aumentará en 2 días por cada 5 años, las cuales, deben ser en tierra, no existiendo problema si se fraccionaran en periodos por</p>



	razón de continuidad en el trabajo, aplicando el artículo 199 de la LFT.
<p>Obligaciones especiales independientes a las consignadas en los artículos 132 y 134 de la LFT</p>	<p>a) A los trabajadores: prohibido introducir y consumir bebidas embriagantes, no cometer ninguna acción que ponga en riesgo la estabilidad del buque. Para vigilar y resguardar la seguridad de la tripulación los capitanes y oficiales fungirán como autoridad en los buques y no como representantes patronales.</p> <p>b) A los patrones: brindar seguridad a sus trabajadores, respetar sus derechos políticos, respetar que desempeñen cargos en sus sindicatos, así como brindarles alojamiento, cómodo, higiénico y brindarles alimentos nutritivos.</p>
<p>Causas especiales de Rescisión de la relación laboral</p>	<p>Incurrir en faltas graves durante la navegación, incluso cometer contrabando y en sí las establecidas en el artículo 208 de la LFT, como lo son:</p> <p>“I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que, presentándose, desembarque y no haga el viaje;</p> <p>II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;</p> <p>III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica; al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;</p> <p>V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;</p> <p>VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios;</p> <p>VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o del trabajador.”</p>
<p>Terminación de la Relación laboral por causas especiales</p>	<p>José Dávalos en su obra <i>Derecho individual del trabajo</i>, nos dice que se da la terminación en atención a las consideraciones específicas del trabajo en los buques, las cuales se agrupan en dos apartados, del artículo 209 de la LFT, y son las siguientes:</p>



	<p><i>A) Individuales:</i> se contienen en las primeras cuatro fracciones; la primera tiene por objeto prevenir que el buque se quede de un momento a otro sin gran parte de su tripulación; La segunda obedece a que no puede darse por terminada la relación laboral cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último casi se cambie el destino del buque; en la tercera se busca prevenir posibles riesgos; y la cuarta causa busca dar al patrón oportunidad para sustituir al trabajador, exigiendo a éste dé aviso de su separación con 72 horas de anticipación.</p> <p><i>B) Colectivas:</i> se establece en las dos últimas fracciones del citado artículo; la primera atiende a una supuesta situación de pérdida del buque por un acto de piratería o por un siniestro y, la segunda, da facultades para terminar la relación cuando sea cambiada la nacionalidad del buque (pp. 336-337).</p>
--	--

Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas

Ámbito de aplicación	Lo dispuesto en el Capítulo IV, artículo 215 de la LFT: “Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana”. Lo que significa que independientemente del lugar donde se encuentren, se regirán por las leyes mexicanas, tal y como establece el artículo 217 de la LFT.
Finalidad de lo dispuesto en los artículos en mención	<p>a) Garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, las cuales son de carácter irrenunciable.</p> <p>b) El equilibrio y justicia social.</p> <p>c) Armonía en las relaciones de patrón- trabajador.</p>
Sujetos que intervienen en la relación laboral	<p>a) Patrón: persona física o jurídica, que contrate servicios de tripulación.</p> <p>b) Trabajador: tripulación que dirige la nave o quienes prestan sus servicios a los pasajeros. Y que el artículo 218 los señala así:</p> <p style="padding-left: 20px;">I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán).</p>



	<p>II. Los oficiales que desarrollan labores análogas. III. El navegante. IV. Los sobrecargos.</p>
<p>Condiciones laborales</p>	<p>La que se integra de los derechos que tiene el trabajador a una jornada de trabajo, tiempo, servicio, descansos, vacaciones y salarios contemplados en el artículo 221 de la LFT.</p> <p>a) Jornada, la que se determina conforme a “las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar mas cercano al que se encuentre la nave en vuelo.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo efectivo de vuelo, desde que la aeronave empieza a moverse hasta que se destine, finalizando el vuelo. Su duración se fijará por mes, el cual no debe exceder de 90 horas ni exceder de las reglas generales (leer los artículos 224 y 225 de la LFT). • Tiempo de ruta. Es el tiempo que el tripulante se encuentra arriba de la nave sin prestar servicio, ya que para el caso que el vuelo dure más de 10 horas, por autorización de la Secretaria de Comunicaciones y Transporte se introducirán las tripulaciones reforzadas para relevar a la tripulación. • Servicio de reserva, esto ocurre cuando algún trabajador destinado para volar se ausente. <p>b) Descansos, los establecidos en el artículo 74 y 75 de la LFT, en caso de laborar los descansos obligatorios, se les paga a los trabajadores el doble del salario, excepto que el trabajo no excede de hora y media.</p> <p>c) Vacaciones, se regulan por un régimen especial, se otorgan anualmente 30 días no acumulables y se aumentara un día por año sin exceder 60 días de descanso anual.</p> <p>d) Salarios, se rompe con el principio de a trabajo igual salario igual, ya que el salario depende de la categoría de la nave, deberá pagarse en moneda del curso legal, en el lugar de residencia del tripulante, pago que recibirá quincenalmente.</p>
<p>Obligaciones especiales</p>	<p>a) De los trabajadores: someterse a exámenes médicos con el fin de brindar seguridad en el vuelo, cerciorarse de que la nave se encuentra en óptimas condiciones, no ingerir bebidas alcohólicas durante el vuelo ni 24 horas antes del mismo, ni consumir drogas ni narcóticos, etcétera (artículo 242 de LFT).</p>



	<p>b) De los patrones: proporcionar durante el vuelo a los tripulantes, seguridad, confort, alojamiento, pagarles gastos de traslado al igual que sus cónyuges y familiares en primer grado que sean dependientes económicos del trabajador, incluso menaje de casa para el caso de tener que cambiar de residencia (artículo. 236 de la LFT).</p>
<p>Adiestramiento</p>	<p>Para el caso de que un tripulante técnico deje de volar más de 21 días, está obligado a someterse a adiestramiento, al regresar nuevamente a volar. Son medidas extremadamente rigurosas, esto se establece para garantizar la seguridad extrema en operaciones aeronáuticas.</p>
<p>Escalafón</p>	<p>No se siguen las reglas de otros trabajos, en este tipo de trabajo no es por antigüedad que el trabajador ascienda de puesto, aquí lo que importa es que los trabajadores cuenten con una mayor capacidad tanto técnica como física y mental, así como contar con un gran número de horas de vuelo (artículo. 239 de la LFT).</p>
<p>Causa especial de suspensión de la relación laboral</p>	<p>Es la que se contempla en el artículo 243 de la LFT, que a la letra dice:” Es causa especial la suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante”.</p>
<p>Causas especiales de terminación de la relación laboral</p>	<p>Por la cancelación o revocación definitiva de los documentos mencionados en el artículo 243 de la LFT, como son licencias, pasaporte y visa.</p>
<p>Rescisión de la relación laboral</p>	<p>I. Por cancelación o revocación definitiva de los documentos tales como licencias, pasaporte y visa. II. Estado de embriaguez del tripulante las 24 horas antes del vuelo y durante el mismo. III. Que el tripulante se encuentre bajo la influencia de alguna droga o narcótico, salvo prescripción médica. IV. Violación a las leyes en materia de importación y exportación. V. Que el tripulante se niegue a volar, sin causa justificada. VI. Que el tripulante se niegue a tomar cursos de adiestramiento para actualizarse, sobre todo en equipos nuevos. VII. Por algún acto u omisión del tripulante que ponga en riesgo a los demás miembros de la tripulación, pasajeros, bienes o patrimonio de terceros.</p>



Autoridades que conocen e intervienen en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y La Secretaría de Comunicaciones y Transporte.
--	---

Trabajo ferrocarrilero

Regulación	Por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia y escasamente la Ley Federal del Trabajo.
Calidad de los trabajadores	Nacionalidad mexicana, no exigiendo la ley que ésta sea por nacimiento.
Condiciones laborales	<p>a) Puede iniciar en cualquier horario de día o noche, dependiendo de las necesidades del servicio. (La jornada laboral no establece un horario fijo de entrada y salida).</p> <p>b) Salario, en este rubro no funciona el principio de “a salario igual, trabajo igual, ya que el salario dependerá de si trabajan en línea o ramal.</p>
Estabilidad en el trabajo	<p>a) Mientras no caiga el trabajador en causas de rescisión, contempladas en el artículo, 249, se tendrán que respetar sus derechos laborales hasta el momento de su jubilación. Esto es para prever y evitar que mañosamente se busque despedir al trabajador para no jubilarlo.</p> <p>b) El derecho de preferencia, en el caso de recorte de personal, pero que el momento de abrirse nuevas plazas, tienen derecho a la contratación nuevamente, independientemente de que los hayan indemnizado. (Artículo 251).</p> <p>c) No será justificación de rescindir el contrato al trabajador por causas de fuerza mayor, si el trabajador se separa de sus jefes mientras pasa el evento como puede ser un asalto (Artículo 250).</p>
Obligaciones especiales	No consumir drogas, bebidas alcohólicas, ni llevarlas consigo mucho menos consumirlas, solo estrictamente bajo prescripción médica. Esto con referencia a los artículos 254, 135 y 47 de la LFT.
Causas de rescisión	a) El subir y bajar pasaje en lugares no establecidos por la empresa. Esto para evitar asaltos a bordo del transporte, fraudes y anarquía.



b) Negarse a realizar el viaje contratado o interrumpirlo sin causa justificada, lo anterior contemplado en el art. 250.

Trabajadores de autotransporte

Ámbito de aplicación	Se rige por lo dispuesto en el artículo 256 de la LFT: “...la relación entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas, o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo.
Antecedentes	La ley de 1970, ya que la ley anterior no protegía a estos trabajadores, por lo que eran sujetos de abusos patronales, pues al momento de pretender hacer valer sus derechos laborales, los patrones argumentaban que se trataba de un Contrato de arrendamiento. Por lo que en el artículo 256 de la LFT en su segundo párrafo dice: “La estipulación que en cualquier forma desvirtuó lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados”.
Sujetos de la relación laboral	a) Trabajador: todas aquellas personas que prestan sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público b) Patrón: son los permisionarios y pasajeros.
Salario	Este se puede fijar por día, viaje, boletos vendidos, kilómetros recorridos, fijándose una cantidad, una prima por determinados ingresos, endoso o algunas otras modalidades similares a las mencionadas sin que, este salario sea inferior al salario mínimo.
Obligaciones de los trabajadores	a) Prohibido ingerir bebidas alcohólicas, durante el servicio y 12 horas antes de iniciarlo, así como el uso de drogas, enervantes o psicotrópicos, durante y después del servicio, al menos que esta sustancia sea por prescripción médica. b) Recibir o subir a bordo pasaje en lugares que no estén autorizados por la empresa.
Obligaciones de los patrones⁶	a) En el caso de los transportes foráneos, el patrón se obliga a pagar al trabajador, hospedaje y alimentos. Pero en caso de retraso por responsabilidad del trabajador, el patrón se exime de la responsabilidad mencionada.

⁶ Fundamentado en el artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo.



	<p>b) Reparar, dar mantenimiento al vehículo para brindar un buen servicio y otorgar herramientas necesarias al chofer para el caso de averío de la unidad.</p>
<p>Rescisión de la relación laboral</p>	<p>Podríamos referir las señaladas en el artículo 47 de la LFT, pero, sobre todo, que el trabajador se niegue a realizar el viaje contratado o se niegue a realizarlo sin causa o razón alguna que lo justifique, así como no entregar boleto a los pasajeros, ya que esta situación podría ser considerada un fraude.</p>

Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

<p>Disposición aplicable</p>	<p>José Dávalos dice: “En este tipo de trabajo especial se presenta un problema muy peculiar que consiste en que los sindicatos no responden a su verdadera función que es la de proteger los intereses de los trabajadores, sino por el contrario, se convierten y son verdaderos patrones que explotan a trabajadores no sindicalizados” (José Dávalos, <i>Derecho individual del trabajo</i>, pág. 355).</p>
<p>Sujetos que intervienen en la relación laboral</p>	<p>a) Trabajador: es aquel que aplica al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje que se efectúa a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y además zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.</p> <p>b) Patrón: “Son patrones las empresas navieras y las de maniobra, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos” (Art. 268 de la ley). También se considera patrón a los sindicatos, que los explotan al máximo.</p>
<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>1. Salario:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Puede ser por unidad de tiempo b) Unidad de obra c) Peso de bultos d) Grupal, intervienen varios trabajadores <p>2. Descanso. En este rubro el salario se paga al trabajador con un aumento de 16.66%, el legislador tomó esta determinación, porque este tipo de trabajo se realiza</p>



	<p>normalmente de manera eventual y semanal. Así mismo se aplicará para el caso del pago de vacaciones.</p> <p>3. El pago del salario debe realizarse directamente al trabajador, para el caso de que se realice por intermediarios, no se libera al patrón de responsabilidades. Esta medida tomada por el legislador es para evitar la figura de los “<i>cuijes</i>” (trabajadores explotados, ya que realizan el trabajo que les corresponde a otros realizar), ya que algunas organizaciones o sindicatos contratan trabajadores y estos a su vez contratan a otros trabajadores quienes realizan los trabajos de éstos.</p>
Cláusula de admisión	<p>Se aplica el principio de protección al salario y pagarle al trabajador directamente esté o no en lista. Es por ello que la ley exige a los sindicatos entreguen al patrón una lista de los trabajadores que se encargarán de ejecutar las maniobras.</p>
Antigüedad	<p>Sirve para determinar la distribución del trabajo. (Esta determinación se puede impugnar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje).</p>
Normas aplicadas para el pago de indemnización por riesgos de trabajo	<p>Estas se aplican conforme el artículo 276 fracciones I y II y 483 de la LFT. “Se da la responsabilidad directamente del patrón bajo cuya autoridad se ejecutó el trabajo. Si se trata de enfermedades de trabajo, responden proporcionalmente los patrones que hayan tenido bajo sus órdenes por más de 90 días al trabajador en los últimos tres años a partir de que se determine el grado de incapacidad (artículo 276, III)”.</p>
Fondo de Seguridad Social	<p>En los Contratos Colectivos se puede estipular que el patrón constituya un fondo con aportaciones que realice sobre un porcentaje del salario, para el caso de pensiones por jubilación o invalidez que no sea consecuencia de un riesgo del trabajo.</p> <p>Para que el trabajador cuente con estos beneficios, se debe aprobar en los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, cuáles serán los requisitos para beneficiarse de esta prestación.</p> <p>Las aportaciones que realiza el patrón se deben realizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para el caso de que éste no quiera recibirlos se harán ante la Institución Bancaria, pero nunca se harán al sindicato.</p>
Fondo para el pago de pérdidas y averías	<p>En los contratos colectivos se puede estipular este fondo, que deberá ser depositado ante una Institución bancaria, de la cual debe señalarse el nombre.</p>



Trabajadores del campo

Concepto	“Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón (Artículo 279).”
Regulación	<p>Este tipo de trabajos y sus trabajadores son regulados por la Ley Federal del trabajo y la Ley Agraria.</p> <p>Aunque es de hacer notar que la Ley Agraria de 1971 prohibía el trabajo subordinado, más tarde la Ley Agraria de 1992 en su artículo 11 permitió la explotación colectiva de la tierra, esto desde luego con aprobación de su asamblea en la que deben decidir la forma de contratar y organizar el trabajo.</p> <p>También la misma ley señala que los ejidos pueden constituirse en sociedades mercantiles o civiles, lo que anteriormente estaba prohibido.</p>
Sujetos de la relación laboral	<p>a) Trabajador del campo: según la ley, pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador <i>permanente</i> es el trabajador que labora de manera continua por un periodo mayor a 27 semanas. • Trabajador <i>eventual</i> del campo, es el que desempeña labores ocasionales que a su vez pueden ser por obra o tiempo determinado. • Trabajador <i>estacional</i>, “Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año” (artículo 279 de la LFT). <p>b) Patrón: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (artículo 10 de la LFT).</p>
Condiciones del trabajo	No existe alguna condición en específico, aunque debe establecerse lo que indican los artículos 282 y 25 de la LFT que indica que debe hacerse por escrito.
Obligaciones Especiales de los patrones	Algunos estudiosos del derecho como Néstor de Buen y José Dávalos, opinan que es un error imponer obligaciones solo a los patrones y a los trabajadores del campo no, ya que esto lleva a la irresponsabilidad y acrecienta la miseria



que viven los trabajadores del campo, por ser sobreprotegidos por la legislación.

Estas sobreprotecciones se encuentran establecidas en el artículo 283 de la LFT de las cuales se mencionarán solo algunas:

- Pagar los salarios en el lugar donde se prestó el servicio, que la fecha de pago no exceda de una semana.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y a sus familiares que le acompañen habitación o en su caso un predio de manera individual o colectiva para vivir en el mismo.
- Contar en el lugar de trabajo con medicamentos, material de curación, antídotos en caso de ser necesarios para brindar primeros auxilios a los trabajadores y ponerlos a disposición tanto del trabajador como a sus familiares que lo acompañan.
- Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.
- Proporcionar servicio de guardería a los hijos de los trabajadores, entre otras.

Agentes de Comercio y otros semejantes

Concepto	Es el dispuesto en el artículo 285 de la LFT, que se adoptó con la reforma en el año 2012 y a la letra dice “Los agentes de comercio, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.
Salario	Es el porcentaje que se fija sobre una prima, conocida como comisión, ésta se fija mediante un precio de cosa vendida.
Tipos de prima	a) Por mercancía vendida al contado. b) Por pago inicial, en ventas a plazos. c) Pagos periódicos, que surge de las ventas a plazos.
Derecho del trabajador de conservar su clientela	El trabajador que sea cambiado de su ruta o zona asignada y por ello causarle graves perjuicios por la disminución de sus ventas y por tanto disminución en sus ingresos, tendrá derecho a ser reinstalado en su zona o ruta.



Rescisión de la relación laboral	Se da sin responsabilidad del patrón, la carga de la prueba corresponde al trabajador. El patrón puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje rescindir el contrato al trabajador en sus actividades, por haber disminuido considerablemente el volumen de operaciones o ventas.
---	---

Deportistas profesionales

Ámbito de aplicación	Se aplica a los deportistas profesionales, contemplado en el artículo 292 de la Ley: “Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales jugadores de futbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes”.
Condiciones de trabajo	<p>a) Duración: Normalmente por este tipo de trabajo se firman contratos por tiempo determinado o indeterminado. Los de tiempo determinado pueden celebrarse por una o varias temporadas, eventos o algunas funciones. Pero si no se estipula tiempo de duración la relación laboral se entiende por tiempo indeterminado.</p> <p>b) Salario: En este rubro no opera el principio de salario igual, trabajo igual, pues aquí dependerá del deportista, por ejemplo, los jugadores ganan de manera distinta dependiendo su fama.</p> <p>Es necesario aclarar que las multas a los deportistas están prohibidas por el artículo 21 constitucional y de ser aplicable no excederá un día de salario.</p>
Transferencias del trabajador deportista	Cuando un jugador es transferido a otro equipo, tendrá derecho al pago de una prima por transferencia mínima del 25% e incluso hasta el 50% dependiendo de su antigüedad.
Obligaciones especiales	a) Trabajadores. Apegarse a la disciplina del club o empresa; Acudir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos y funciones; realizar los viajes programados para los eventos, cubriendo los gastos de hospedaje, alimentación y transporte a cargo del patrón; acatar los reglamentos que rijan la práctica de los deportes; no violentar física ni verbalmente a los jueces, árbitros, compañeros o contrincantes y no realizar actos prohibidos por los reglamentos tanto nacionales como internacionales del deporte, lo anterior con fundamento en los arts. 298 y 299 de la LFT.



	<p>b) Patrones. Periódicamente debe ordenar realizar revisiones médicas a los deportistas, así como no exigir esfuerzos extremos que pongan en riesgo la vida o salud del trabajador; otorgar un día de descanso a la semana a los trabajadores, no aplicando en este caso la prima dominical por razones de que este tipo de trabajadores normalmente trabajan los domingos.</p> <p>c) Terminación de la relación laboral: El artículo 303 con relación al artículo 53 fracción IV de la LFT señala dos causales de rescisión, consistiendo en la indisciplina grave o faltas constantes y repetidas de indisciplina, así como pérdida de facultades, sin perder de vista que en este supuesto, el patrón tiene que probarlo, para no dejar en estado de indefensión al trabajador deportista.</p>
--	---

Trabajadores actores y músicos

Ámbito de aplicación	Lo dispuesto en el capítulo XI del título VI de la LFT, que a la letra dice: “Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a los trabajadores, actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circo, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico, transmita o quede grabada la voz o la música cualquiera que sea el procedimiento que se use”.
Condiciones de trabajo	<p>a) Duración. Puede ser por tiempo determinado o indeterminado, dada la naturaleza del trabajo puede ser por temporada o por funciones, representaciones o actuaciones. Los horarios de jornada laboral empiezan a correr desde el momento en que el trabajador se pone a disposición del patrón, tanto para los ensayos, maquillaje y hasta la representación.</p> <p>b) Salario. Este se fija por unidad de tiempo, por temporada, para determinado número de actuaciones o representaciones. Se aplica el principio de a salario igual pues el salario dependerá de la categoría de las funciones y del actor, los músicos, actuaciones, representaciones, etcétera.</p>
Trabajo fuera del domicilio y en el extranjero	Cuando el trabajador tiene que salir de su domicilio habitual, debido a cuestiones laborales, el patrón se obliga a pagarle por adelantado, por lo menos el 25% de su salario, así como pagarle pasaje de ida y vuelta.



Obligación especial por parte del patrón	En este trabajo especial el patrón se obliga a proporcionar a los actores o músicos, camerinos higiénicos, seguros y cómodos, dependiendo la calidad del lugar donde deban cumplir con su trabajo.
---	--

Trabajo a domicilio

Concepto	<p>“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo” (artículo 311 de la LFT).</p> <p>Independiente al concepto, existen algunas otras ideas generales de lo que significa <i>trabajo a domicilio</i>, “será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y comunicación”, este párrafo fue incorporado al artículo 311 en la reforma a la LFT del año 2012.</p> <p>Dado el avance en la tecnología, han surgido nuevas formas de trabajo, pues se ha incorporado la computación aplicada a los nuevos sistemas de comunicación, como lo es el trabajo a distancia realizado mediante los medios electrónicos.</p> <p>Podríamos decir que esta forma de trabajo se ha convertido en una manera habitual más constante de trabajo.</p>
Sujetos que intervienen en la relación laboral	<p>a) Trabajador a domicilio: “Es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón” (artículo 313 de la LFT).</p> <p>b) Patrón: “Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración” (artículo 314 de la LFT).</p> <p>Es de observar que este tipo de trabajo se ha prestado a la clandestinidad y por ello es difícil llevar un control, prestándose a la explotación de la clase trabajadora.</p>
Condiciones de trabajo	<p>El contrato de trabajo debe ser por escrito y por triplicado, un ejemplar para cada una de las partes, entregando un ejemplar a la inspección del trabajo. Los requisitos que debe contener el contrato son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lugar donde se llevará a cabo el trabajo - Monto del salario



	<p>- Lugar y fecha de pago</p> <p>La Ley Federal del Trabajo señala que se deben fijar salarios mínimos profesionales, considerando tiempo promedio de elaboración de producto; servicios y prestaciones percibidas.</p> <p>Es de hacer notar que actualmente se han establecido tres salarios mínimos profesionales de trabajo a domicilio: a costureras o en confección de ropa, oficial joyero (oro-plata) y oficial de sastrería.</p>
<p>Obligaciones especiales</p>	<p>a) Trabajador: debe poner mucho cuidado para la guarda y conservación de los materiales entregados por el patrón para realizar el trabajo contratado; elaborar los productos con la calidad requerida por el patrón y en caso de que por su culpa o negligencia sufran algún daño los materiales entregados por el patrón, tendrá que pagar e indemnizar al patrón.</p> <p>b) Patrón: colocar las tarifas de los salarios en lugares visibles en el domicilio donde se recibirá o entregará el trabajo; entregar puntualmente los materiales y útiles para el trabajo convenido; pagar los salarios puntualmente en las fechas convenidas; al recibir los trabajos, anotar en la libreta del trabajador las pérdidas, defectos o deficiencias, para no hacer reclamos después de recibido el trabajo y proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional los informes que les sean requeridos.</p>
<p>Inspección del trabajo</p>	<p>Es un organismo laboral, encargado de hacer cumplir las disposiciones establecidas en el capítulo XII del artículo 330 de la LFT.</p>

Trabajadores domésticos

<p>Concepto</p>	<p>“Trabajadores domésticos son los que prestan aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (artículo 331 de la LFT).</p>
<p>Antecedentes</p>	<p>El trabajo doméstico surge con la división de clases sociales, con el esclavismo y el feudalismo, así como con la sociedad moderna. Regulándose en México por primera vez en el Código Civil de 1870 como una prestación de servicios y como contrato de obra; posteriormente en 1884 tanto en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) como en Baja California. Estos contratos se regulaban conforme a</p>



	<p>la voluntad de las partes, estipulando el monto del salario, pero de no estipularlo se aplicaba la costumbre del lugar, de igual forma, de no estipular los trabajos a realizar, el trabajador se obliga a realizar todos los trabajos.</p> <p>El constituyente de Querétaro de 1917 reconoció el trabajo doméstico, revistiéndolo de naturaleza laboral. Más tarde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó del trabajo doméstico en el capítulo XIV, título segundo, aunque se contó solo con tres artículos del 129 al 131 y en el año de 1999 se le adicionó otro artículo, el 427, que señalaba “Salvo el caso de los domésticos de establecimientos comerciales no se aplicará a los domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo” (José Dávalos. <i>Derecho individual del trabajo</i>, p. 380).</p>
<p>Naturaleza jurídica</p>	<p>En nuestro derecho mexicano el trabajo doméstico es de naturaleza laboral.</p>
<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>a) Jornada: la reforma del 30 de noviembre del año 2012, dispone que el trabajador doméstico que vive en el hogar donde presta sus servicios, debe descansar 9 horas por la noche y entre el trabajo matutino y vespertino tener un descanso diario de 3 horas. Algunos autores opinan que esto, esta muy lejos de la realidad ya que por lo general los trabajadores domésticos atienden al patrón a altas horas de la noche, y cuando tienen fiestas o reuniones se les obliga a atender a los invitados.</p> <p>b) Salario: en este rubro el pago se integra por dinero en efectivo, alimentos y habitación, aunque se entiende como pago el 50% integrado por los alimentos y habitación. La Comisión Nacional de los salarios mínimos es la encargada de fijar los salarios a percibir de los trabajadores domésticos, pero la realidad es que hasta el día de hoy no se ha fijado un salario mínimo profesional que sea real.</p> <p>c) Descanso: los trabajadores domésticos tienen derecho a un día y medio de descanso de preferencia entre sábado y domingo.</p>
<p>Obligaciones especiales</p>	<p>a) Patrones: además de las obligaciones que marca la ley, los patrones tienen obligación humanitaria (considerar al trabajador, no maltratarlo o violentarlo ni verbal ni físicamente, en su caso cooperar con su instrucción), las relacionadas con las condiciones de trabajo (brindar al trabajador doméstico, habitación cómoda, higiénica, brindar alimentación sana y suficiente, así como brindarle condiciones de vida y salud), y en casos de enfermedad y</p>



	<p>muerte (en enfermedad no profesional pagar al trabajador un mes de salario, si la enfermedad no es crónica debe brindarle los servicios médicos y de necesarios para su cura que puede ser hasta por 3 meses, en enfermedad crónica 6 meses y en caso de muerte pagar los gastos funerarios). De manera voluntaria el trabajador puede ser asegurado a un régimen obligatorio (artículo 13 de la Ley del Seguro Social).</p> <p>b) Trabajador: tiene la obligación de respetar, guardar, considerar al patrón y las personas que en su caso lo visiten. Cuidar y conservar el menaje de casa, si causará un daño grave puede ser rescindido su contrato de trabajo.</p>
<p>Terminación de las relaciones laborales</p>	<p>En este rubro se aplica el principio de la estabilidad en el empleo, el trabajador puede conservar su empleo aun sin la voluntad del patrón, siempre y cuando no haya una causa grave para un despido injustificado. Aunque en realidad la estabilidad en el trabajo es relativa, la ley determina los casos en que el patrón puede ser eximido de la obligación del cumplimiento del contrato, mediante el pago de una indemnización. Trabajador y patrón pueden unilateralmente disolver el contrato, aunque en el caso del trabajador, este debe dar aviso al patrón de la rescisión del contrato por lo menos con 8 días de anticipación.</p>
<p>Derecho Procesal</p>	<p>Con la reforma de 1980 y del nuevo procedimiento del trabajo, que se enfoca a proteger los intereses de la clase trabajadora y sobre todo aplicando el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, dejando la carga de la prueba al patrón. Para lo que se aplica lo señalado en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y 527 de la LFT, el cual establece que las autoridades que conocen de conflictos de los trabajadores domésticos son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje por las Juntas Especiales 5 y 5 bis.</p>

Los trabajos en minas

<p>Concepto</p>	<p>“Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de explotación y exploración</p>
------------------------	---



	<p>de que se trate, ya sean, minas subterráneas, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo” (artículo 343-A de la ley).</p>
<p>Algunas de las obligaciones de los patrones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas las instalaciones para que los trabajadores puedan asearse y comer. 2. Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo; 3. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que estos implican para su salud y las medidas de prevención y protección que deben aplicarse. 4. Dotar a los trabajadores de equipo de protección personal necesario para evitar riesgos de trabajo, capacitar a los trabajadores para su utilización y buen funcionamiento. 5. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener mínimo dos vías de salida, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí.
<p>Operadores subsidiariamente responsables</p>	<p>Los operadores de las concesiones deben asegurarse que los patrones cumplan con sus obligaciones, pues en caso de que ocurra un suceso y cause incapacidad ya sea permanente, parcial o total o incluso la muerte, serán subsidiariamente responsables.</p>
<p>Importancia de la inspección del trabajo</p>	<p>En este rubro existe cooperación y coordinación internacional, otorgando facultades a la Inspección del Trabajo para ordenar y suspender actividades y la restricción de acceso de los trabajadores a las minas. Podrá imponer multas a los patrones que actúen dolosamente o por negligencia, que no cumplan con la normativa correspondiente para este tipo de trabajo.</p>

Trabajos en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos



Ámbito de aplicación	Lo dispuesto en el artículo 344 de la ley, aplicable a los trabajadores de “hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos”. Por análogo se entiende a los trabajadores subordinados a través de los cuales la empresa presta servicios al público y en donde el trabajador normalmente recibe propinas.
Condiciones de trabajo	Primordialmente, el salario, que es fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos profesionales, advirtiendo que las propinas forman parte del salario con la salvedad que los patrones no tiene injerencia ni participación en ellas. Cuando la propina es incluida en la cuenta al momento de pagar con tarjeta de crédito; siendo que el patrón es quien cobra, las partes pueden fijar un aumento al salario base.
Obligaciones especiales de las partes	<p>a) Trabajador: Atender con esmero y cortesía a los clientes del establecimiento.</p> <p>b) Patrón: En los establecimientos que vendan alimentos, los patrones están obligados a proporcionar alimentos de manera sana, abundante y nutritiva.</p> <p>4. Atribuciones de los inspectores del trabajo. Vigilar que:</p> <p>a) El patrón proporcione alimentos sanos, nutritivos y abundantes al trabajador</p> <p>b) Las propinas correspondan en su totalidad al trabajador.</p> <p>c) El patrón respete las jornadas de trabajo.</p>

Industria familiar

Concepto	“Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos” (art 351 de la ley).
Excepción a la aplicación de la norma laboral	No se aplica en la industria familiar la norma laboral.
La inspección del trabajo	Vigilará que las industrias familiares se lleven a cabo con normas de salud e higiene.

Trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad

En nuestro país el cuerpo médico formado por un conjunto universitario, se dice que es el único que brinda realmente un servicio social, que ningún otro sector universitario hace, por ello y por el movimiento médico que fue realmente un



problema, el presidente de la República, el 30 de diciembre de 1977, adicionó a la Ley Federal del Trabajo el capítulo XVI para proteger a esta clase trabajadora y legislar al respecto.

<p>Naturaleza jurídica</p>	<p>Es lo dispuesto en los artículos 353- D, F, G y H, para lo cual Mario de la Cueva dice: existe una relación entre los médicos residentes y las instituciones en que prestan su servicio que es de carácter claramente laboral.</p>
<p>Regulación Jurídica</p>	<p>Por las disposiciones del capítulo XVI, artículo 353- B de la ley, así como las disposiciones en el contrato respectivo que celebren los médicos residentes y los sanatorios u hospitales estatales. El objetivo principal de regular este tipo de trabajo es el de brindarles a los médicos residentes capacitación.</p>
<p>Conceptos fundamentales aplicables a los trabajos de médicos residentes</p>	<p>Los contenidos en el artículo 353- A son:</p> <p>a) Médico residente: es el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia (fracción I).</p> <p>b) Unidad Médica Receptora de Residentes: es el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias que, para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina (Fracción II).</p> <p>c) Residencia: Es el conjunto de actividades que deba cumplir un médico residente en periodo de adiestramiento, para realizar estudios y prácticas de posgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una unidad médica receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas (Fracción III).</p>
<p>Duración de la relación laboral</p>	<p>Será por tiempo determinado, no menor a un año, esto es mientras dure y termine su residencia para obtener el certificado de una especialización, esto desde luego con independencia de las causas de rescisión señaladas en el artículo 353-G de la ley.</p>
<p>Causas de rescisión de la</p>	<p>Son las contempladas en los artículos 353- A y 47 de la ley, siendo las siguientes:</p>



relación laboral	<p>I. El no cumplir con las normas señaladas en el artículo 353- D.</p> <p>II. El cometer alguna violación de las normas técnicas o administrativas en la Unidad Médica Receptora, donde esté realizando su residencia.</p> <p>III. La comisión de faltas a las normas de conducta del Reglamento interior de trabajo de la Unidad Médica Receptora donde esté realizando su residencia.</p> <p>Además de las contempladas en el artículo 53 de la ley, también lo son las señaladas en el artículo 53-H:</p> <p>I. La conclusión del Programa de Especialización;</p> <p>II. La suspensión académica de estudios en la Especialización en la rama de la Medicina que interese al médico residente.</p>
Derechos especiales	<p>Gozar de las prestaciones necesarias para cumplir su residencia; y ejercer la residencia hasta concluir la especialización sin dejar de cumplir con sus obligaciones académicas.</p>
Obligaciones especiales	<p>Mario de la Cueva dice que “estas obligaciones consistentes en cumplir puntualmente los programas teóricos del adiestramiento, observar las disposiciones estatutarias y acatar las ordenes de instrucciones de los preceptores” (Mario de la Cueva El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 591).</p> <p>No está por demás mencionar que la ley en su artículo 353-D, señala las obligaciones especiales de los médicos residentes.</p>

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

1. Antecedentes

El constituyente de 1917, consideraba a la universidad como una institución de cultura, por lo que no se preocupó por regular las relaciones laborales de esta institución con su personal administrativo y menos con sus académicos.

El 18 de octubre de 1933 se constituyó el primer sindicato universitario denominado Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional



Autónoma de México (SECOUNAM), llevándose a cabo su registro el 25 de noviembre del mismo año, ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del entonces Distrito Federal, el argumento para la aceptación de su registro era que la UNAM es un organismo descentralizado y, por lo tanto, le era aplicable la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Orgánica de la UNAM, publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945, establece en el artículo 13 que las relaciones entre la Universidad, su personal de investigación, docentes y personal administrativo se regirán por sus propios estatutos especiales, que nunca serán derechos menores a los de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se prohibía la formación de sindicatos. Sin embargo, para el año de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1970 ya no prohibía la asociación de trabajadores o sindicatos.

De tal forma que en el año de 1972, el STEUNAM exigió se le reconociera por la autoridad universitaria y que se celebraran contratos colectivos de trabajo. En 1973 se firma un convenio, estando de rector el Dr. Guillermo Soberón Acevedo; en la Secretaría General Administrativa, el Ing. Javier Jiménez Espíritu, y el Dr. Jorge Carpizo ocupando el puesto de Abogado General.

El 28 de junio de 1974, el Consejo Universitario aprueba el Estatuto del Personal Académico. No obstante el reconocimiento estatutario, ni la autoridad universitaria ni las del trabajo daban una respuesta certera a las demandas sindicales, por lo que se adiciono al artículo 3° constitucional la fracción VIII, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de junio de 1980, donde se reconoce la autonomía de las universidades para gobernarse a sí mismas. Posteriormente, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, elaboró un proyecto publicado en el Diario Oficial el 20 de octubre de 1980, incorporando el capítulo XVII a la Ley Federal del Trabajo en los trabajos especiales como “Trabajo en la Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónoma por Ley”.



2. Sujetos de la relación de trabajo

a) *Trabajador*: El artículo 353-K reconoce 2 tipos de trabajadores: los académicos y los administrativos.

Trabajador académico es “la persona física que presta servicios de docencia o investigación en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas”. Y “trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones”.

b) *Empleador*: Universidades e Instituciones de enseñanza superior con carácter público.

c) *Regulación del trabajador académico*. La relación debe de ser por tiempo indeterminado y necesariamente este trabajador debe ser evaluado por órganos competentes conforme los procedimientos que la universidad establezca.

3. Condiciones de trabajo

a) El Trabajador académico puede contratarse por jornada completa, media o incluso por horas.

b) El salario variará dependiendo de la categoría del académico.



4. Relaciones colectivas

a) *Sindicato*

- Los movimientos universitarios dieron origen a los sindicatos de personal administrativo, gremiales y sindicatos de instituciones recibiendo el nombre de sindicatos de empresas, desde luego que se formaban únicamente por personal universitario, éstos únicamente se formaban por trabajadores que prestan sus servicios en cada universidad

b) *Contrato Colectivo*

- Los contratos colectivos de personal académico no serán igual a los contratos de personal administrativo, cada uno se regirá de acuerdo a su sindicato según el artículo 388 de la ley. Por lo que en los contratos colectivos se establece que el patrón admitirá única y exclusivamente a los que sean miembros del sindicato

c) *Huelga*

- En caso de huelga se debe dar aviso con 10 días de anticipación y en caso de conflicto la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará cuántos trabajadores deberán seguir prestando el servicio para no perjudicar experimentos o investigaciones que se estén llevando a cabo en esos momentos



RESUMEN

En esta unidad, el alumno estudió los antecedentes del trabajo tanto de las mujeres como de los menores de edad (las razones del por qué el trabajo de ellas son revisadas en un capítulo aparte); asimismo, los derechos y obligaciones tanto de las mujeres como de los patrones, los requisitos que deben cumplir para la contratación de los menores de edad, así como las características especiales.



También se estudiaron los trabajos especiales, formas de contratación, derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Mario de la Cueva (2005)	XXXVI	441,449
Herrera y Carlos A. Juárez Suárez	<i>Derecho laboral de la administración</i>	300
Constitución Mexicana		Artículo 123
Ley Federal del Trabajo	V,V BIS y VI (títulos quinto, quinto bis y Sexto)	Art. 164- 353U



UNIDAD 5

Relaciones colectivas de trabajo





OBJETIVO PARTICULAR

El alumno comprenderá el concepto y características de las relaciones colectivas de trabajo, el procedimiento de la huelga y el reglamento interior de trabajo.

TEMARIO DETALLADO

(10 HORAS)

5. Relaciones colectivas de trabajo

5.1. Los sindicatos y coaliciones

5.1.1 Clasificación de sindicatos

5.1.2 Constitución y registro de los sindicatos

5.1.3 Estatutos del sindicato

5.1.4 Derechos y obligaciones sindicales

5.1.5 Prohibiciones a los sindicatos

5.2. Contrato colectivo de trabajo

5.2.1 Concepto

5.2.2 Elementos fundamentales

5.2.3 Elementos obligatorios

5.2.4 Normas que rigen la vida del contrato colectivo

5.2.5 Cláusulas de admisión y de exclusión

5.2.6 Derechos de antigüedad, ascenso y escalafón

5.2.7 Prestaciones extralegales

5.3 Reglamento interior de trabajo

5.3.1 Concepto

5.3.2 Normas especiales que debe contener el reglamento

5.4 Huelga

5.4.1 Concepto

5.4.2 Requisitos



5.4.2.1 Fondo

5.4.2.2 Forma

5.4.2.3 Mayoría

5.4.3 Tipos de huelga

5.4.3.1 Huelga legalmente existente

5.4.3.2 Huelga ilícita

5.4.3.3 Huelga justificada

5.4.4 Terminación de la huelga

INTRODUCCIÓN



El concepto de *derecho colectivo del trabajo* intenta resumir la idea de que los organismos representativos de las clases que integran la relación laboral pueden crear sus propias normas jurídicas, cuya finalidad esencial es lograr un equilibrio.

Los fines del derecho colectivo son fundamentalmente tres: la *nivelación* de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista, el *establecimiento* de sistemas normativos adaptados a situaciones particulares de las empresas y, por último, el *reconocimiento* estatal de la autodefensa de los trabajadores. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones representativas del derecho colectivo en México, que son: *el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga*.

Frente a estas tres instituciones fundamentales de la clase trabajadora, se anteponen algunas instituciones de la clase patronal. Por ejemplo, al sindicalismo obrero se antepone el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo y, al derecho de la huelga, se antepone el paro en favor de los patrones.

5.1 Los sindicatos y coaliciones

Las coaliciones

- Es entender el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.

La asociación profesional tanto de los trabajadores como de los patrones tiene su sustento en la fracción XVI, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que plantea lo siguiente: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”



En los artículos 354 y 355 de la La ley del trabajo señalan:

Artículo 354: “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

Artículo 355: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Concepto de sindicato. El artículo 356, de la Ley Federal del Trabajo señala:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es la unión o agrupación de trabajadores, constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Fundamentado en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha, que ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubieran sido posibles.



También definido como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo de los abusos de los patrones y, al mismo tiempo, mejorar sus condiciones laborales mediante convenios colectivos refrendados ante las autoridades de trabajo. En esta situación, será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida, sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada dicha institución.

Estos objetivos son:

a) Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

b) Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, por jornadas de trabajo justas y adecuadas al



tipo de labor realizado por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, buena iluminación, servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, agua potable, es decir, todas las condiciones que hagan a los trabajadores personas dignas.

c) Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas para obtener un empleo. Por un lado, les cuesta más tiempo conseguirlo y, por otro, generalmente les asignan los puestos peor pagados o les pagan menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Para ellas, el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no sea desventajosa y respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

d) Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, por esta razón, el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.

e) La permanente democratización

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.



5.1.1 Clasificación de sindicatos

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo establece la siguiente clasificación de sindicatos de trabajadores:

SINDICATOS				
Gremiales Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.	De empresa Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.	Industriales <i>Formados</i> por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.	Nacionales de industria Formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.	De oficios varios Formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse, cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Otra clasificación (no oficial). De conformidad con la costumbre de llamar de algún modo a los sindicatos por su desempeño, se encuentra la siguiente clasificación.

Sindicato blanco: es aquel que cumple con los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón. Conocido también como sindicato charro.

Sindicato amarillo: pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.

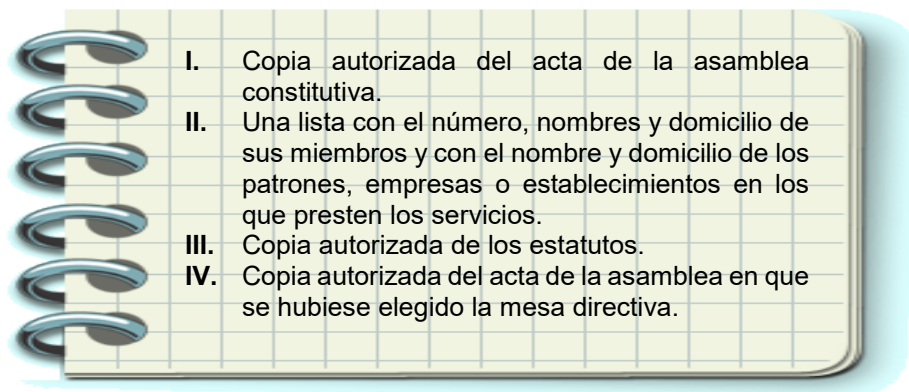
Sindicato rojo: es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

5.1.2 Constitución y registro de los sindicatos

Los sindicatos son personas jurídicas con patrimonio propio, y para darles vida jurídica deben cumplir con los requisitos que la ley laboral impone. Por ejemplo, para constituir un sindicato, requiere de por lo menos veinte integrantes en servicio activo. Para que los patrones puedan constituir un sindicato, requiere la concurrencia de por lo menos tres.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado



Los documentos referidos autorizados por el Secretario General, de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Los sindicatos son los representantes de los trabajadores afiliados a ellos.

Registro para la constitución de diversos sindicatos

1. Número de trabajadores

La Ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo; en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por el requerimiento de organización sindical interna.

2. Edad y otros requisitos personales



Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

3. Del padrón sindical

Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT, si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador, así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa cuando sea sindicato industrial o nacional de industria. De ser posible, debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios que puede ser directa cuando no les ponga en peligro o, bien, copia de su alta en el IMSS u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral de cada uno.

5.1.3 Estatutos del sindicato

Los requisitos establecidos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo son:



Nombre del sindicato que lo diferencie de los demás

Domicilio del sindicato

Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses)

Duración (si no se señala el plazo, la ley presume que se constituyó por tiempo indeterminado)

Condición de admisión de miembros

Obligaciones y derechos de los asociados

Expulsión y correcciones disciplinarias

Convocatoria de las asambleas

Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros

Periodo de duración de la directiva

La regulación de la administración

Forma de pago y monto de las cuotas sindicales

Época de presentación de las cuentas

Normas para la liquidación del patrimonio sindical

Las demás normas que apruebe la asamblea

5.1.4 Derechos y obligaciones sindicales

Derechos de los sindicatos

Toda persona física o moral tiene derechos y obligaciones; en el caso de los sindicatos, no son la excepción, éstos son personas morales dotadas de ciertas facultades que les permiten realizar su cometido dentro del marco legal. El artículo 374, La Ley Federal del Trabajo menciona los derechos de los sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para:



- I. Adquirir bienes muebles
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes

Obligaciones de los sindicatos

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo también le impone obligaciones que debe cumplir, en el caso de los sindicatos, señala:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros

Disolución de los sindicatos

De acuerdo al artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden disolver por diversas causas tales como:

- I. Por la decisión de las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato.
- II. Por haber transcurrido el término fijado en los estatutos.

5.1.5 Prohibiciones a los sindicatos

Los sindicatos tienen definidos sus objetivos, por lo que no podrán dedicarse a actividades diferentes que no sean el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados y evitar la desviación de dichos objetivos. El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, señala la prohibición a los sindicatos de lo siguiente:

Intervenir en asuntos religiosos

Ejercer profesión de comerciantes con ánimos de lucro

5.2 Contrato colectivo de trabajo

5.2.1 Concepto



Es un convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo cuando lo solicite. Precepto estipulado en su artículo 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Características de la definición:

Naturaleza de convenio.

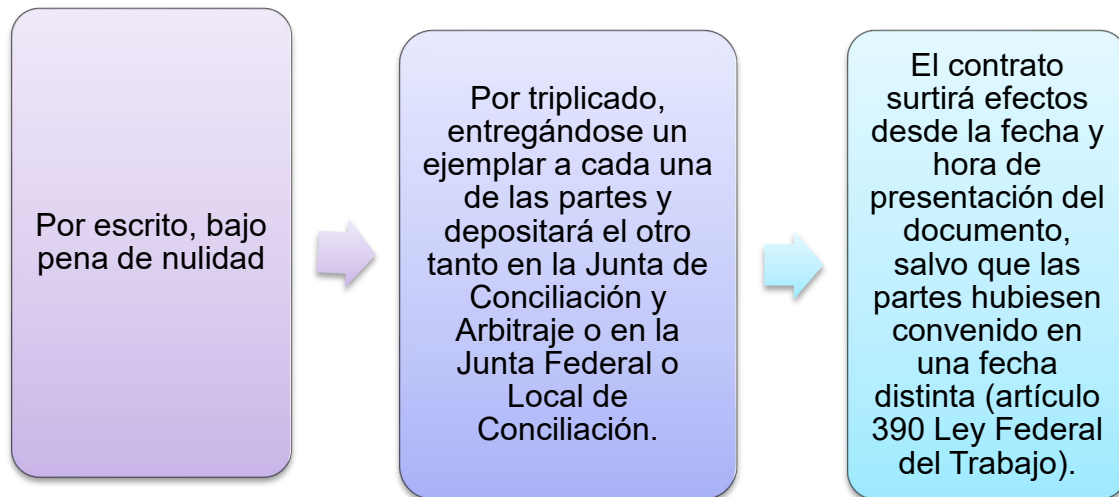
El contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.

Su objetivo es establecer normas generales en la empresa o empresas.

Sólo estará obligado a celebrar el contrato colectivo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

5.2.2 Elementos fundamentales

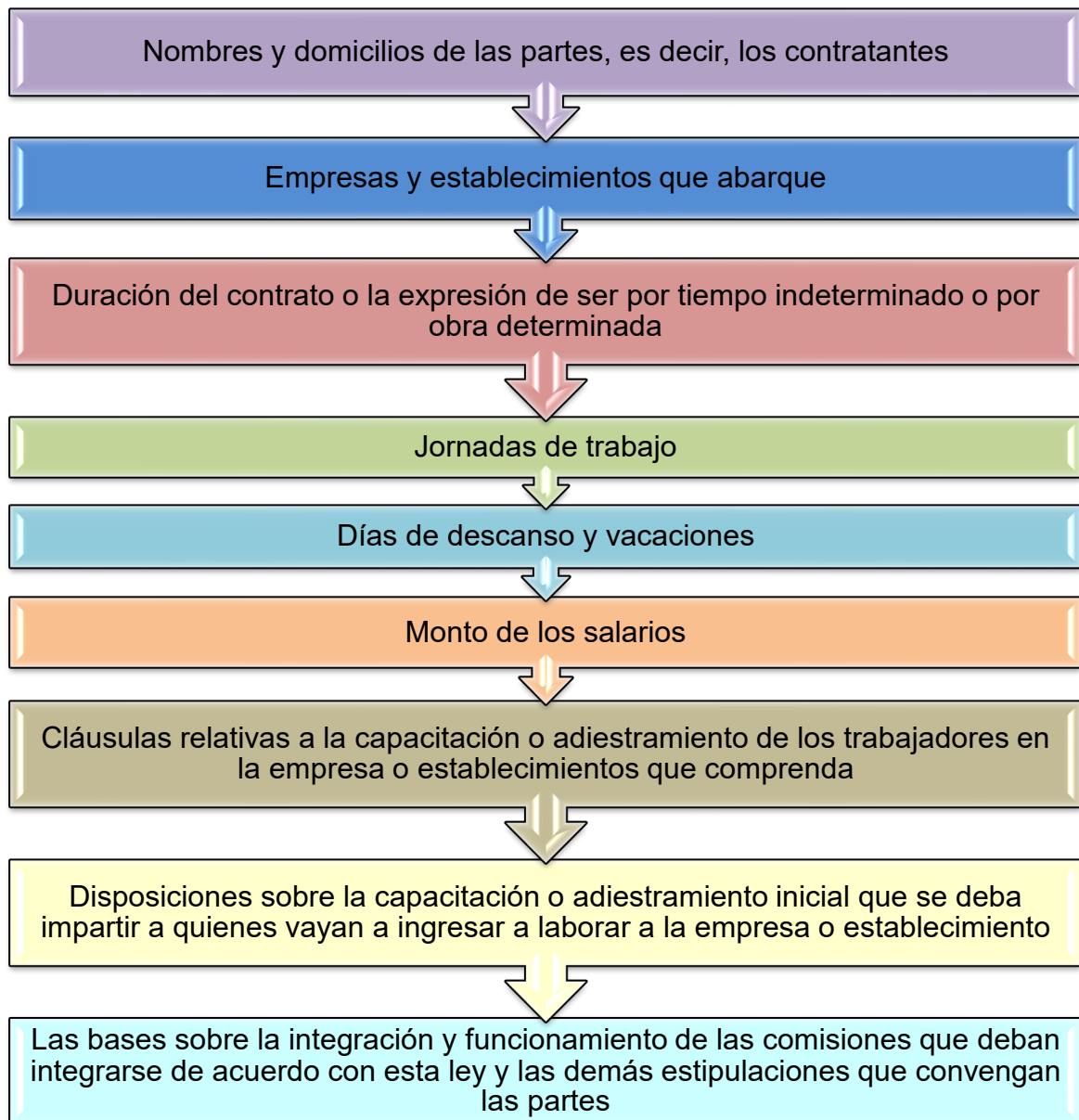
El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse bajo los siguientes lineamientos:



5.2.3 Elementos obligatorios

Todo acto jurídico para que nazca al mundo del derecho debe reunir ciertos requisitos (solemnidad, formalidad, por escrito, tiempo y fundamento legal, por triplicado). El contrato colectivo, como un acto jurídico producto de la voluntad de varios sujetos, debe cumplir con ciertos elementos para que tenga plena vida jurídica.

Los elementos obligatorios del contrato colectivo de trabajo son los siguientes:



a) Elementos esenciales

Son aquéllos que se consideran como elementos estructurales; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo será inexistente. Estos elementos son:



a) Consentimiento de las partes

- Esto quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, las partes involucradas, el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones, deben manifestar su voluntad de celebrar este acto jurídico.

b) Objeto posible

- El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales. También se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

b) Elementos de validez

Son aquellos requisitos que debe reunir el negocio jurídico; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Estos requisitos son:

a) Capacidad de las partes

- Las partes requieren la capacidad de ejercicio para la celebración del contrato colectivo. Con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, requiere la mayoría de edad. Si se trata de personas morales, el problema ya no será de capacidad sino de representación y para celebrar dicho contrato deberá contar con dichos poderes. Con respecto a los representantes sindicales, éstos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA).



b) El libre albedrío

- Quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, no existan vicios de consentimiento, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea.

c) Licitud en el objeto

- El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Por lo tanto, si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.

d) La forma

- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que, después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

5.2.4 Normas que rigen la vida del contrato colectivo

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo expresa que el contrato colectivo contendrá lo siguiente:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.



- VI.** El monto de los salarios.
- VII.** Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.** Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.
- IX.** Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
- X.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los contratos colectivos, podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En la revisión del contrato colectivo se observan las siguientes normas:

Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

Si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

Si el contrato se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato (artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo).

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

5.2.5 Cláusulas de exclusión y admisión

Éste es uno de los temas que más polémica genera en la sociedad mexicana. Sobre la constitucionalidad de estas cláusulas, al otorgarle el derecho legal el sindicato de convenir, en los contratos colectivos, que el patrón contrate como



trabajadores únicamente a sus miembros y el de exigir, si así fue convenido con el patrón, a que éste les rescinda la relación laboral a los trabajadores que hayan renunciado o hayan sido separados del sindicato.

En el contrato colectivo podrá establecerse que: “El patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

El problema de esta situación radica en la realidad, la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa. En el caso de la cláusula de admisión, muchos sindicatos la utilizan para limitar el derecho de todo ciudadano para ingresar a alguna empresa, la regla que imponen es que solamente podrán ingresar sus familiares o amigos.

En el caso de la cláusula de exclusión, algunos sindicatos la utilizan para eliminar a trabajadores que estorban a las directivas sindicales o los intereses de las empresas.

Respecto a las cláusulas de exclusión y admisión el artículo 395 de la ley establece que “El contrato colectivo podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con antelación a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.”



La cláusula de exclusión consiste en el derecho exclusivo de los agremiados al sindicato de tener un derecho preferente para ser contratados en determinada empresa o establecimiento. Pero este derecho se extiende a los trabajadores que no son miembros del sindicato, pero que fueron contratados con antelación a la revisión del contrato colectivo, con sus limitaciones contratados como trabajadores de confianza de conformidad al artículo 184 de la ley.

5.2.6 Derechos de antigüedad, ascenso y escalafón

La Ley del Trabajo de 1931 reconocía la antigüedad como un derecho que servía como base para el cómputo de algunos derechos de los trabajadores, como vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto, en los casos de la negativa de los patrones de someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente fundó la estabilidad en el empleo.

Derecho de antigüedad

La antigüedad es el tiempo transcurrido desde que el trabajador adquiere el nombramiento con base en la prestación de sus servicios de una manera personal y subordinada, continua e ininterrumpida. No tienen efecto para acumular antigüedad los permisos y licencias sin goce de sueldo, así como las faltas a las labores sin causa justificada; las licencias con goce de sueldo, comisiones, tendrán repercusión directa para el cómputo de la antigüedad.

La antigüedad es un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la ley, cada vez con mayor énfasis en nuestro país, derive una serie de derechos de antigüedad. De ahí la imprecisión del lenguaje, la expresión “mi derecho de antigüedad”, significa “los derechos que derivan de mi antigüedad”.

Los trabajadores de planta y los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.



Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo estipulan los artículos 156 y 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Derechos de ascenso. En los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Esta modificación consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador. El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.

Los contratos colectivos suelen establecer, con gran detalle y con muchas variantes, los sistemas de ascenso. De entre los sistemas más utilizados, pueden mencionarse: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario.

El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor calificación; el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los artículos 154, 155, 156 y 159 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta, también, en el nacimiento de la relación laboral, normas para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo, debe advertirse que se trata de una preferencia del segundo nivel, respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión referida al párrafo primero, artículo 395, Ley Federal del Trabajo.



Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo: "Que no exista el contrato colectivo de trabajo o, de existir, que no contenga la cláusula de admisión".

La Ley Federal del Trabajo fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos, de no ser así, el patrón podrá emplear al que, por sus especiales cualidades, convenga más.

Al no haber existido un sistema legal de calificación de méritos de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias es un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo, artículo 3, Ley Federal del Trabajo, para preferir a un trabajador respecto de otros.

Las preferencias según el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

a) Nacionalidad mexicana

Señala que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros

b) Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo

Éste es el motivo de preferencia a los trabajadores que laboran con carácter de trabajadores de planta y prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios para una determinada empresa y que constituyen una actividad normal o permanente

c) Tener a su cargo una familia

Es un motivo de preferencia a todas luces justo. Partiendo del supuesto de que no existe entre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a ésta.



d) Pertenecer a un sindicato

Este artículo también manifiesta que el patrón tiene la obligación de preferir a los trabajadores que están afiliados a un sindicato respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Por sindicalizado se entiende a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

En el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo se establecen dos hipótesis para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y durante cuanto tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo. La segunda hipótesis es más sencilla, aunque suponga un cierto poder de “adivinación” por parte del candidato o un sistema eficaz de información: basta presentarse a la empresa o al establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

El artículo 155, Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; también podrán presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La ley no señala la manera en que deban calificarse los méritos de los candidatos para ocupar el puesto, lo que hace, hasta cierto punto, ineficaz el derecho.



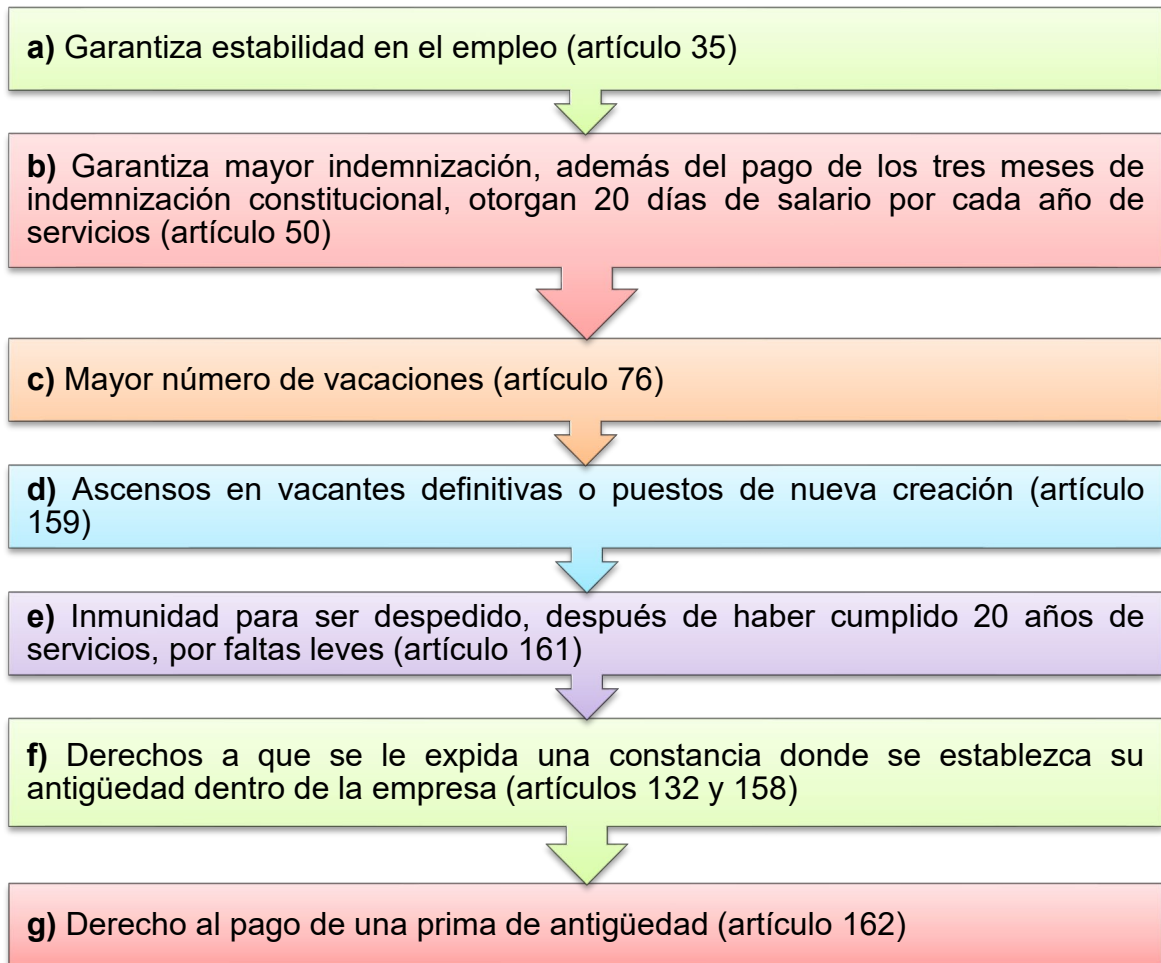
Violación del derecho de preferencia. Es importante citar el texto del artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo:

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad es una fuerza dinámica de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos, desde su inicio hasta su disolución definitiva.

Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción; salvo acuerde la determinación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

A continuación, se enuncian los derechos más importantes que genera la antigüedad, mismos que se contemplan en los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo:



Examinaremos por separado cada uno de estos derechos:

a) Estabilidad en el empleo: la antigüedad genera el derecho de permanecer en el empleo, salvo los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En estos casos, la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad.

b) Rescisión imputable al patrón, en este caso, la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

c) Vacaciones, el número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.



d) Preferencia para los ascensos. Los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: vacantes definitivas o por una duración de treinta días, o bien, que la vacante sea menor de esa duración. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 160, dispone que "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior (art. 159)."

e) Inmunidad después de 20 años de antigüedad por faltas leves, artículo 161, Ley Federal del trabajo, que textualmente regula:

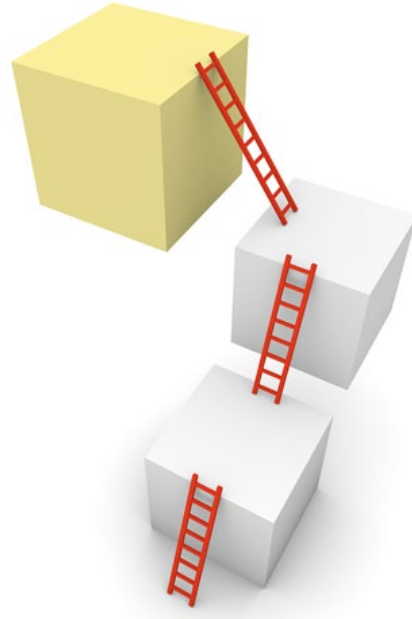
Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

f) Constancia de servicios: los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios. Por otra parte, el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales por obra determinada, a que cada empresa o establecimiento determine su antigüedad. A tal efecto, se debe integrar una comisión mixta que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

g) Prestaciones por antigüedad: en algunos contratos colectivos de trabajo, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores, que consisten generalmente en el pago de una cantidad de dinero: una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicio.



Escalafón. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertas, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.



Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

Si el patrón ha dado cumplimiento a la obligación que le impone la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de esta ley).

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

5.2.7 Prestaciones extralegales

Las prestaciones extralegales son las que benefician al trabajador, siendo superiores a las que otorga la ley. Incluso en jurisprudencia se ha utilizado la expresión "*prestaciones extralegales*" o la de "*prestación contractual extralegal*" para referirse a aquéllas que están estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden.⁷

Un ejemplo claro de estas prestaciones extralegales es, en un asunto laboral, cuando el actor demanda prestaciones contenidas en el contrato colectivo, éste

⁷ Tribunales Colegiados de Circuito. *Semanario Judicial de la Federación*. Octava Época. Tomo IV, Segunda Parte-1, julio-diciembre de 1989, p. 384.



no tiene obligación de mostrar tal contrato ante a las autoridades laborales, siendo el caso que el demandado no se presente a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, y admisión de pruebas, dice el legislador “es indudable que quedan sin controvertir los hechos contenidos en la demanda, por lo que la confesión ficta del demandado, decretada por la junta responsable por la citada omisión, es prueba suficiente para condenar a la parte demandada al pago de las prestaciones extralegales y en esas condiciones resulta innecesaria la exhibición por el actor del citado contrato colectivo de trabajo”.⁸

5.3 Reglamento interior de trabajo

5.3.1 Concepto

El reglamento interior del trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

5.3.2 Normas específicas que debe contener el reglamento

Las normas especiales que debe contener el reglamento interior del trabajo, se establecen en el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo designado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugar de pago.

⁸ Tribunales Colegiados de Circuito. *Semanario Judicial de la Federación*. Octava Época. Tomo VIII, agosto de 1991, p. 167.

V. Normas para el uso de los asientos o sillas (obligación del patrón artículo 132- V).

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

IX. Permisos y licencias.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

5.4 Huelga

5.4.1 Concepto



Según Hernández Herrera y Juárez Suárez (2015: 280) la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por los empleados o trabajadores. El tratadista Trueba Urbina dice que la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, prestaciones, salarios y reivindicaciones sociales.

La huelga no puede darse por sí sola; deben existir causas que la justifiquen y cumplir ciertas formalidades estipuladas en la propia ley.



5.4.2 Requisitos

Para hablar de los requisitos que debe contener la huelga, diremos que deben ser de fondo y forma, éstos se encuentran contemplados en los artículos 123-A, fracción XVIII constitucional y 450, 451, 920 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que la huelga es un derecho, su realización debe ser estrictamente voluntario por parte de los trabajadores. No obstante, la ley condiciona este derecho para tacharlo de lícito, por lo que diremos que los requisitos son los siguientes:

- I. El emplazamiento a huelga debe realizarse por escrito.
- II. Dirigido al patrón, el cual debe contener las peticiones, así como el propósito de ir a huelga, expresando de manera concreta y clara el objeto de la misma.
- III. Deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación de la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servidores públicos.

Son aquellos requisitos indispensables que deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercitar ese derecho. Señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del trabajo, menciona que solamente por estas razones los sindicatos pueden ir a la huelga:



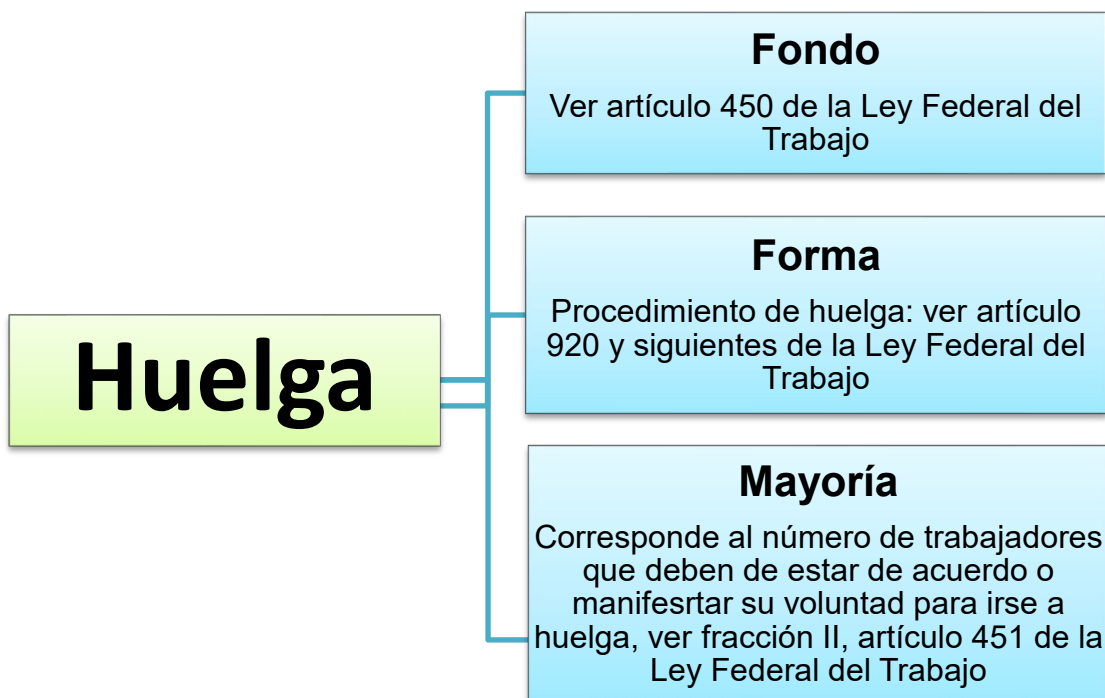
a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

b) Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, así como exigir su revisión o su cumplimiento.

c) Exigir que el patrón cumpla lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

d) En los casos de huelga solidaria.

e) Exigir revisión de los salarios contractuales.



5.4.2.1 Fondo

Ver artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo

5.4.2.2 Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones y deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.

II. Presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto a donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

5.4.2.3 Mayoría

El artículo 451 de la Ley Federal del trabajo, impone el cumplimiento de ciertos requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga:





El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en la fracción II, artículo 451 de la ley.

5.4.3 Tipos de huelga

5.4.3.1 Huelga legalmente existente

Denominada por trámite de tipo procesal para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Por su parte, Mario de la Cueva (2005), define la huelga como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”. (pp. 602-603)

5.4.3.2 Huelga ilícita

El artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente:

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.



Trueba Urbina (1972) señala que:

Esta huelga se funda en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga (p. 372).

Dentro del régimen jurídico del Estado, la huelga es dividida en lícita e ilícita.

Huelga lícita	Huelga ilícita
<ul style="list-style-type: none">- Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, según el apartado A, fracción XVIII, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Promueve la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo.- A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales.- Su objeto distintivo consiste en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa para conseguir la equidad y la sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, con el fin de preservar el bienestar general con la solución de los conflictos.	<ul style="list-style-type: none">- Origina mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos actos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas.- Suspende las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II, artículo 445 de la Ley Federal del trabajo.- La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos.- Aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, serán destituidos.

Néstor de Buen (2001) considera, por su parte, que:

En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo (pp.879 y ss.).



Dentro del derecho laboral, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo.

A juicio de Mario de la Cueva (2005: 603), "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica la legalmente existente."

En concreto, la huelga es inexistente cuando estalla por un número inferior de trabajadores al señalado para tal efecto; se debe consultar la fracción II, artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga. Es determinada como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida toda vez que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiere sido estallado.

Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán contados los votos de los trabajadores de confianza. Por otra parte, la existencia de la huelga es condicionada también a perseguir alguno de los objetivos precisados por lo legislado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y, en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente la que no esté orientada en tal sentido.

Como bien apunta Rafael de Pina (1952):



El proceso correspondiente puede promoverlo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...], con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga (p. 266).

De esta suerte, declarada formalmente la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.

Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que existiera alguna causa que pueda justificarlo.

Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.

Igualmente, decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

5.4.3.2 Huelga justificada

Los motivos son imputables al patrón, así lo señala el artículo 446 de la Ley Federal del trabajo. Obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina (1972) considera que:

La huelga imputable o justificada] es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en

la que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente (página 272).

Dentro de este orden de ideas, el concepto de imputabilidad y, por ende, la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores.

La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal sólo implica que, para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente, en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.



Imputabilidad

Es deber que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios.

Hasta después de estallada la huelga, de ser calificada existente, podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente con objeto de que el patrón sea considerado responsable del conflicto.

La tramitación de la huelga deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores a instancia de parte; como en otras figuras laborales, los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá a través de la junta competente el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, algunos doctrinarios consideran necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si la huelga es justificada.



Tanto la huelga lícita como la existente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

- **Huelga por solidaridad**

Dentro del derecho laboral mexicano, es reconocida expresamente la huelga por solidaridad. Dicha causa regulada en la fracción VI, artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley.



5.4.4 Terminación de la huelga

Existen varias formas de terminar una huelga; dependiendo de ellas, se estipulará en razón de los salarios caídos y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores huelguistas.

Terminación



- Declaración de inexistencia
- Declaración de ilicitud
- Por acuerdo de las partes
- Allanamiento del patrón
- Desistimiento de trabajadores
- Laudo (Resolución de Juntas de Conciliación y Arbitraje)

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, consignadas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.



El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones de terminación de huelga.

1. El mutuo consentimiento

La huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto. Esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores. Es a través de esta fórmula que las partes sociales dirimen graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, además, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos.

La experiencia corrobora este arreglo para la reanudación del trabajo, pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto.

Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, establece que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución.

El único problema es que corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento o, en definitiva, no sea observado o cumplido por las partes y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las partes habrán de



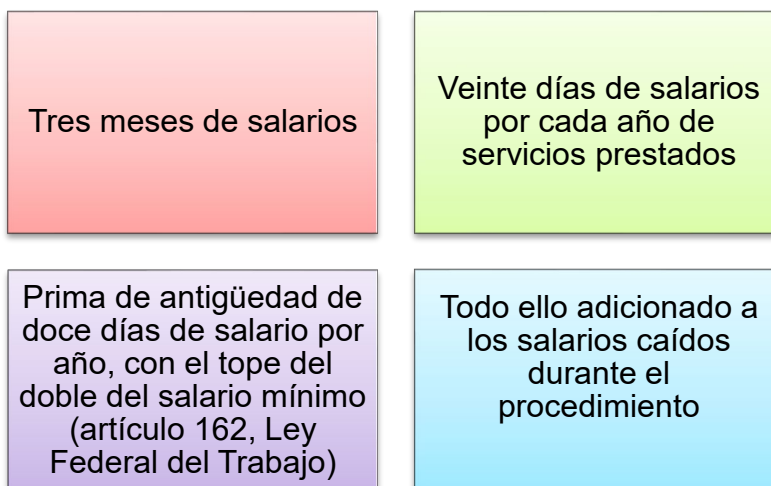
someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta. Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, dicha autocomposición es muy poco socorrida, toda vez que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando, merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con ella ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Sin embargo, cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta.

En este caso, dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con los siguientes elementos:



De otra forma, si son los huelguistas los que cometen inobservancia del arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (apartado A, fracción XXI, artículo 123 de la Constitución



Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo); cabe precisar que los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente; para hacerlo, deben realizar un trámite procesal ante la Junta.

RESUMEN



En esta unidad, estudiamos el concepto de *sindicato*, los requisitos de constitución, clasificación, funcionamiento y marco legal; los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causas que motivan la disolución.

De igual forma, conocimos el concepto y los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo; la validez que debe contener, causas de terminación; derechos de antigüedad, cómo se genera la misma y la organización de las comisiones mixtas para determinar el cuadro de antigüedades de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, por la relación estrecha de los temas a estudiar, también conocimos la definición de reglamento interior de trabajo, se señaló el contenido, elaboración, marco legal, así como los requisitos de formalidad que se deberán observar para que entre en vigor en la empresa o establecimiento sin ser contrario a la ley el contenido del mismo y de igual manera se abordó el estudio sobre la huelga, su concepto, antecedentes en México, sus objetivos, requisitos, tipos, el proceso de huelga y formas de terminación.

La importancia de la huelga se debe a que es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)	4. Término de la relación laboral.	67-80, 115-116
Lemus (2009)	7. Relaciones colectivas de trabajo	101-120
Buen (2002)	LXVIII. El contrato-ley	845-856
Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez,	Derecho laboral	280
	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículos 123 A- XVIII
Ley Federal del Trabajo	Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo Capítulo II Duración de las Relaciones de Trabajo Capítulo III Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo.	Artículos 35 – 45 Artículos 354- 379.
		Artículos 386- 403



Titulo Séptimo

Relaciones colectivas Artículo 422- 425

del trabajo Capítulo I.

Capítulo III, Artículos Artículos 440- 449

Capítulo V Reglamento Artículo 920

interior del trabajo

Artículo

Capítulo VIII

Título XIV Capítulo XX



UNIDAD 6

Nociones de seguridad social





OBJETIVO PARTICULAR

El alumno comprenderá los conceptos y características de la Seguridad Social, riesgos de trabajo, higiene y seguridad en el centro de trabajo.

TEMARIO DETALLADO

(10 horas)

6. Nociones de seguridad social

6.1. Características y elementos principales

6.1.1 Concepto

6.1.2 Tipos de riesgo de trabajo

6.1.3 Enfermedades

6.1.4 Accidentes

6.1.5 Consecuencias de los riesgos de trabajo

6.1.6 Derechos de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

6.2 Instituciones de seguridad social

6.2.1 Objetivos de la Seguridad Social

6.2.2 El Instituto Mexicano del Seguro Social

6.2.3 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado



INTRODUCCIÓN

En esta unidad estudiaremos cuál ha sido el espíritu del legislador de proteger y brindar seguridad social a la clase mas desprotegida, como lo son los trabajadores.

A través de su existencia el hombre ha tenido que hacer frente a numerosos riesgos que acechan su persona (enfermedades, accidentes, invalidez, muerte).

El riesgo predominante en las sociedades modernas consiste en la falta de recursos para poder subsistir; el ahorro individual resulta insuficiente como medio de previsión, de tal manera que los grupos de individuos pertenecientes a una misma comunidad, profesión o actividad, expuestos en principio a los mismos riesgos, se organizan para contribuir, con pequeñas aportaciones, a la formación de fondos comunes para cubrir las pérdidas que alguno o varios de ellos pueden sufrir.

Para cumplir con dicho propósito, la ley del trabajo establece la formación de comisiones mixtas, las cuales tienen como obligación inspeccionar las instalaciones de las empresas e implementar las medidas de seguridad pertinentes para evitar, en lo posible, accidentes y enfermedades de los trabajadores, investigar los accidentes de trabajo e incluso analizar las razones que los provocan, así como la muerte.

La esencia de la seguridad y solidaridad social establece entre otros, el principio de la prevención con el fin de obtener los beneficios económicos y de prestaciones que le permitan a la sociedad encarar un final menos doloroso para sus ciudadanos productivos y cumplidores de sus obligaciones fiscales, colectivas e individuales, para que al final de su vida; etapa en que por naturaleza se encuentran cansados, y poco productivos, sobre todo cuando tuvieron más de 30 años al servicio de la sociedad, de su gobierno, y de su familia.



Es por ello que el seguro es un contrato por el cual una de las partes, el asegurador, se compromete a indemnizar a la otra, el asegurado, de las pérdidas o los daños que pudiera sufrir, en su persona o en sus bienes, por la ocurrencia de un hecho incierto, recibiendo en pago cierta suma de dinero.

Motivo por el cual es importante reconocer a las instituciones que brindan Seguridad Social, sobre todo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Por tanto, en esta unidad se conocerán su funcionamiento, integración y prestaciones.

Sin duda alguna, la seguridad en el trabajo es vital para el desarrollo de las empresas, ya que, entre menos accidentes y enfermedades sufran los trabajadores, mayor será su productividad.



6.1 Características y elementos principales

6.1.1 Concepto

Existen varias definiciones de Seguridad Social, no existe un concepto como tal, ya que probablemente no representaría todo lo que significa; no obstante, enseguida se estudiarán dos conceptos:

1) El Estado mexicano define así la seguridad social:

Es una función pública, solidaria, en donde todos esos universos que fueron cambiando, en razón de que la misma seguridad se fue extendiendo, deciden compartir sus riesgos y sus beneficios a manera de poder garantizar la cobertura frente a los riesgos de la vida; los que siguen trabajando pueden atender a aquellos que están padeciendo una enfermedad y aquellos que fallecen, sus familias reciben la cobertura de quienes siguen con plena capacidad productiva.

(Hernández Herrera, Juan; Juárez Suárez, Carlos (2015) *Derecho laboral y la administración de los recursos humanos*. Editorial Patria. México, p.154)

2) En la misma línea, se define el seguro social, el cual según el artículo 4º. de la Ley del Seguro Social “es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.”

Por tanto, y a partir del análisis de estas definiciones podemos definir a la seguridad social como una función pública solidaria entre Estado y patrón, donde el trabajador y su familia tienen el derecho a recibir protección, ante diversos riesgos como lo son la enfermedad, fallecimiento y accidentes de trabajo, así como otorgamiento de pensión previo cumplimiento de requisitos de ley.



6.1.2 Tipos de riesgos de trabajo

Antes que nada, es necesario definir el riesgo de trabajo, para lo cual el artículo 41 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo coinciden en su definición, la cual establece que:

Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

La expresión *riesgo de trabajo* es un concepto genérico que abarca dos elementos.

Por un lado, los accidentes y, por el otro, las enfermedades.

Accidente de
trabajo

Evento imprevisto, fuera de control, que suspende de manera temporal o permanente la actividad del trabajador.

Ocurre por condiciones de trabajo inseguras como: herramienta en mal estado, mala iluminación en el centro de trabajo, falta de equipo de protección, factores humanos como la negligencia del trabajador, la no observancia de las medidas preventivas de seguridad establecidas e, incluso, por actos provocados por el mismo trabajador para lesionarse.

6.1.3 Enfermedades

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:



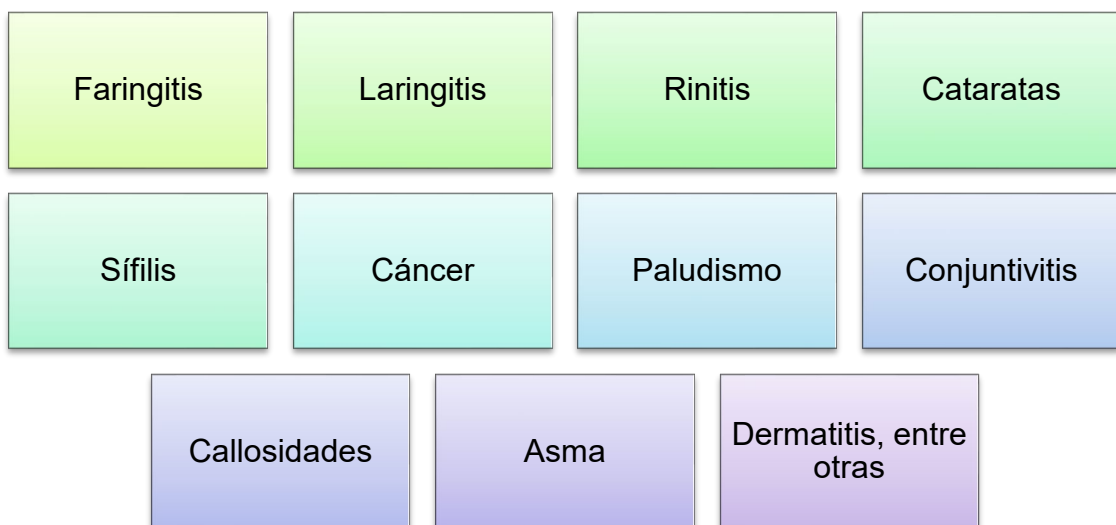
Enfermedad de trabajo es todo aquel estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cabe señalar que aunado a lo anterior la ley cataloga a la enfermedad de trabajo como un riesgo profesional, teniendo como consecuencia las enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo o ejercicio de sus labores.

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

En realidad, la idea de enfermedad derivada del trabajo es más amplia que la que la definición anterior hace presumir. Esta presunción la encontramos en el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, quedan comprendidas como enfermedades de trabajo las siguientes:





Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la tabla que clasifica las enfermedades de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo únicamente tiene carácter enunciativo y presuncional, por lo que se podría inferir que resulta posible adicionar enfermedades análogas a las mencionadas en dicha tabla.

Es importante apuntar que, si el asegurado no está conforme con el dictamen de calificación del Seguro Social de su enfermedad, o que considere que se trata de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, podrá inconformarse ante el Consejo Técnico de dicho instituto. Siempre y cuando la resolución no sea definitiva, el IMSS le otorgará al asegurado las prestaciones correspondientes a las enfermedades no profesionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Seguro Social.

6.1.4 Accidentes

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 señala que el “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste”.

Luego entonces los accidentes de trabajo son todo acontecimiento imprevisto, fuera de control e indeseado que interrumpe el desarrollo normal de una actividad.

La Ley del Seguro Social condiciona al accidente con la única condición que exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo, y es que el accidente sea en el traslado directo al lugar de trabajo o al domicilio.

El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto resulta complicado, en primer lugar, porque pueden generarse accidentes fuera del lugar de trabajo, sin que sean necesariamente en el trayecto al domicilio, bastando sea producido al momento de ir a tomar alimentos.



El segundo problema necesario es medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si el trabajador se desvió de la ruta normal.

El primer caso, la Suprema Corte de Justicia lo resolvió de la siguiente manera. En el amparo directo 1735/1963, promovido por Petróleos Mexicanos, resuelto el 9 de agosto de 1966, resolvió que:

Cuando un trabajador sale momentáneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo sino para tomar sus alimentos y, con ese motivo, sufre un accidente, debe estimarse que se trata de un riesgo profesional.

Respecto del segundo problema, la corte no se ha pronunciado, pero es evidente que cualquier desviación o interrupción del trayecto habitual del trabajador será suficiente para determinar que no es riesgo de trabajo (4° Sala, Informe 1966, p. 25).

6.1.5 Consecuencias de los riesgos de trabajo

Respecto a las consecuencias de los riesgos de trabajo, el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo señala que cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

I. Incapacidad temporal: “pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.” (Artículo 478 LFT).

II. Incapacidad permanente parcial: “disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. (Artículo 479 LFT).

III. Incapacidad permanente total: “pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”. (Artículo 480 LFT).

IV. La muerte

Respecto a las consecuencias de los riesgos de trabajo, Cavazos Flores (1982: 333-334) apunta lo siguiente:



La Ley del Seguro Social establece que, cuando el trabajador no está conforme con la calificación que del accidente realiza el instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el consejo técnico del propio instituto o ante la autoridad laboral competente para impugnar dicha resolución.

Para este supuesto, mientras es tramitado el recurso o juicio respectivo, el instituto tiene la obligación de otorgar al trabajador asegurado o a sus beneficiarios las prestaciones a que tuviera derecho en los ramos del seguro de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando satisfagan los requisitos señalados por la ley antes citada (sic).

6.1.6 Derechos de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la Ley Federal del Trabajo les impone. Desde luego, deben distinguirse dos situaciones: en primer lugar, que el riesgo traiga consigo sólo incapacidad y, en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de incapacidad, el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo indica las prestaciones a que tiene derecho un trabajador debido a un riesgo de trabajo:

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica
- II. Rehabilitación
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera
- IV. Medicamentos y material de curación
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
- VI. La indemnización fijada en el presente título



Por principio general, cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, el patrón tiene la obligación de indemnizarlo y otorgarle los derechos y prestaciones consignados en la ley, pero, al mismo tiempo, prevé circunstancias en las que, al ocurrir el accidente de trabajo, no producirá obligación alguna al patrón, como lo precisa el artículo 488 de la LFT.

El artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de la siguiente manera:

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo 488 de la LFT, en los casos y con las modalidades siguientes:

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo 488 de la LFT, en los casos y con las modalidades siguientes:		
I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.	II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.	III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.

En estos cuatro casos, la ley no obliga al patrón a cumplir con las obligaciones, porque dichos casos no son considerados como riesgos de trabajo. El patrón queda, en todo caso, obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

No obstante, el artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo menciona en qué casos los patrones no quedarán eximidos de la obligación de indemnizar a los trabajadores:



1. Que el trabajador hubiere aceptado, de manera explícita o implícita, los riesgos de trabajo.

2. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador.

3. Que el accidente sea producto de la imprudencia de algún compañero de trabajo.

Así mismo, el artículo 490 de Ley Federal del Trabajo establece que la responsabilidad del patrón aumentará hasta en 25% en los casos siguientes:

1. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y normas oficiales mexicanas emitidas para prevenir los riesgos de trabajo.

2. Si habiéndose presentado accidentes anteriores, no hubiera adoptado las medidas necesarias para evitar que se repitieren.

3. Si no adopta las medidas preventivas establecidas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos.

4. Si los trabajadores le informan al patrón de los peligros que existen en la empresa y el patrón no adopta medidas adecuadas para evitarlo.

5. Si concurren circunstancias análogas de la misma gravedad de las anteriores.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica del patrón tiene la siguiente consecuencia, según el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, la cual enuncia lo siguiente:

Cuando un riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad que fija el artículo 502 de Ley Federal del Trabajo.



- **Beneficiarios de la indemnización**

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo señala que tendrán derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador las siguientes personas:

I. La viuda que hubiese dependido económicamente del trabajador que tenga una incapacidad del 50% o más, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de edad, si tienen una incapacidad de 50% o más.

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá, con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió, como si fuera su cónyuge, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

De igual forma el artículo 502, Ley Federal del Trabajo menciona que:

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.



6.2 Instituciones de seguridad social

6.2.1 Objetivos de la Seguridad Social

La seguridad social tiene como objetivo proteger a la clase más desprotegida como lo es la clase trabajadora. Su fundamentación se encuentra en nuestra Constitución como un derecho humano.

Teniendo dos finalidades importantes como lo es la atención médica y el derecho al disfrute de las pensiones.

El fundamento legal de dichos objetivos se encuentra en el artículo 2 de la Ley de Seguro Social, que enuncia lo siguiente:

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

6.2.2 El Instituto Mexicano del Seguro Social

Es un ente que tiene sus precedentes con las declaraciones del Plan de San Luis elaborado por los hermanos Flores Magón. Enseguida se estudiarán más a detalle las características y funciones de esta institución.

- **Antecedentes históricos**

La previsión y la seguridad sociales pretenden contrarrestar la injusticia de la naturaleza y la que rige la actividad económica, por medio de instrumentos



racionales y sistematizados. Dentro de esos instrumentos, ocupa un lugar muy importante el seguro social.

Mundial	Nacional
<p>Fue establecido con carácter obligatorio por primera vez en Alemania en 1883; adoptó la participación tripartita (Estado, patrones y trabajadores) que subsiste en la actualidad.</p>	<p>A finales de 1925, la iniciativa de la ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella, se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.</p>
<p>Entre ese año y 1889, se implantaron los seguros de enfermedad, accidentes y vejez. En Inglaterra, en 1911, implantaron los seguros sobre la salud, contra la incapacidad y el desempleo.</p>	<p>En México, en 1929, reformó la fracción XXIX, artículo 123 constitucional, originalmente, había referido al Seguro Social como un seguro potestativo para hacerlo obligatorio.</p>
<p>En 1911, en Estados Unidos, decretaron algunas leyes sobre pensiones para las viudas y en 1923 para los ancianos.</p>	<p>En 1944, después de algunos intentos fallidos, entró en vigor la Ley del Seguro Social; a partir de ese año promulgó la nueva ley, hicieron algunas modificaciones para elevar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al rango de autoridad fiscal para imponer la obligación de pagar el salario íntegro en incapacidades por riesgos de trabajo, ampliar la extensión de los beneficiarios, incluir a los ejidatarios, pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres y establecer como tope del salario de cotización y base de las prestaciones en dinero, el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el entonces Distrito Federal (Ciudad de México actualmente).</p>
<p>En 1935 la obligación de participar en la asistencia a los ancianos, inválidos y niños y una forma de seguro contra el desempleo.</p>	<p>En 1973, se promulgó una nueva Ley del Seguro Social, la cual abrogó la anterior; en 1981, se otorgaron al IMSS atribuciones de poder público, sin dejar</p>



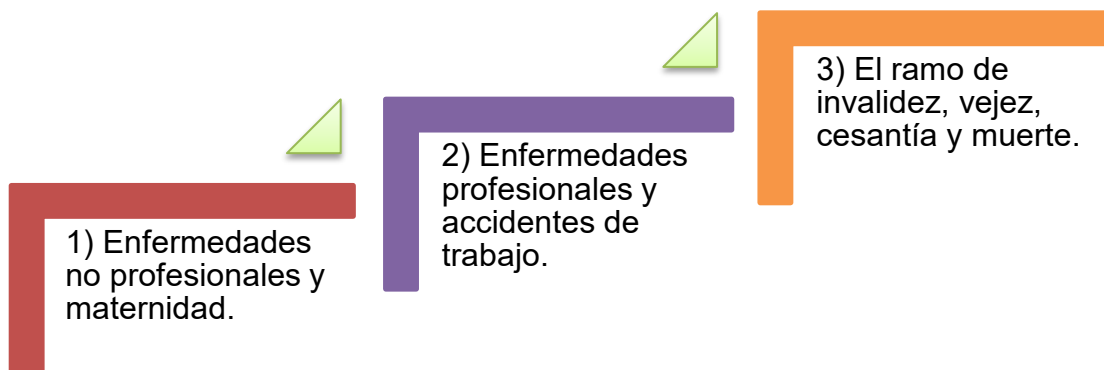
	de ser un organismo descentralizado, para efectuar el cobro de los créditos a su favor por la vía económica coactiva de manera directa.
En 1939, incluyó al seguro de supervivencia (vejez). En 1954, adicionó la protección contra la incapacidad total permanente y, en 1965, amplió la atención médica a favor de los ancianos.	El 7 de Noviembre de 1996, por Decreto del Ejecutivo se derogó el primer párrafo de los Transitorios y se publicó en el Diario Oficial el 21 de noviembre del mismo año la Ley del Seguro Social. El 1 de Julio de 1997, entró en vigor la Ley del Seguro Social a la fecha vigente.

La base constitucional del seguro social en México es el artículo 123 de la Carta Magna, promulgada el 5 de febrero de 1917. Declarada de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajador, de accidentes y otros con fines similares.



El Instituto Mexicano del Seguro Social nace en el año de 1942, cuando el presidente de México era Manuel Ávila Camacho, quien ordenó elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social. En diciembre del mismo año, envió a las cámaras la iniciativa de ley. El congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 publicó en el Diario Oficial la Federación la Ley del Seguro Social.

Inicialmente, el Seguro Social sólo cubría tres ramos de aseguramiento obligatorio, a saber:





Es en los artículos iniciales de la Ley del Seguro Social donde se plasma que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud de los asegurados, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social, establece el Seguro Social; para administrarlo y organizarlo, decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

- **Patrones de la industria de la construcción**

De acuerdo con lo establecido en la fracción VI, artículo 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar, a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal, según sea el periodo del pago.

El patrón deberá comunicar al Instituto el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de la construcción a realizar, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajadores.

Cuando un trabajador labora en una obra de construcción y se le reubica en otra construcción del mismo patrón y ambas se ubican en el mismo municipio, no es necesario presentar el aviso de baja y después el de reingreso; sin embargo, si las construcciones están ubicadas en diferentes municipios, deberán efectuarse tales trámites.

- **Derechos de los trabajadores**

Pensiones. Por ley los trabajadores pensionados tienen derecho a recibir la respectiva pensión generada por su trabajo.



Definición de pensionado

- Es el asegurado quien, habiendo acreditado los requisitos legales establecidos en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, tiene derecho a recibir una pensión que le proporcione sus medios de subsistencia; del mismo derecho gozarán sus beneficiarios legales (esposa o concubina, hijos y ascendientes), en caso de su fallecimiento.

Tipos de pensiones

a) Pensión por riesgos de trabajo

Es la pensión que se brinda a una persona cuando sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral que puede derivar en: incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

b) Pensión por invalidez

Es la pensión que se otorga a una persona que sufre algún accidente o enfermedad derivada de algún riesgo no profesional; es decir, que no son originados con motivo de su trabajo y que deriva en la imposibilidad de seguir laborando.

c) Pensión por cesantía en edad avanzada

Es la cantidad mensual que el Seguro Social otorga cuando el trabajador queda sin trabajo al cumplir los 60 años y por su edad ya no le es posible conseguir un nuevo empleo.

d) Pensión por vejez

Es la cantidad de dinero que se otorga mensualmente al trabajador afiliado al IMSS cuando éste, por su edad, queda privado de su trabajo remunerado.

e) Pensión por viudez

Es la cantidad de dinero que se otorga a la esposa o concubina por la muerte de un asegurado o pensionado. Si, al morir, el asegurado hubiera tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión por viudez.

f) Pensión por orfandad

Es la cantidad de dinero que se proporciona a los hijos por la muerte de un asegurado o pensionado.

Las personas que tengan algún tipo de pensión tienen derecho a:



Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación, al igual que sus beneficiarios legales.

Un aguinaldo anual bajo los términos, condiciones y cuantías que establezca el seguro bajo el que fue otorgada la pensión.

El pago de las mensualidades de la pensión no cobrada en tiempo mientras no prescriba, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley del Seguro Social.

Pensión de la ley del IMSS. Bajo el esquema de la Ley del Seguro Social, esta institución otorga una pensión garantizada que paga directamente con recursos del Gobierno Federal, equivalente a un salario mínimo general vigente en el entonces DF (hoy ciudad de México), al primero de junio de 1997, cuyo valor será actualizado a la fecha presente, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), en virtud de que los recursos del saldo de su cuenta individual no son suficientes para que contrate renta vitalicia con una aseguradora o retiros programados con una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), con una cuantía igual o superior a la pensión garantizada, así como un seguro de sobrevivencia para que a su muerte queden protegidos sus beneficiarios.

Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, únicamente podrán pensionar en los términos de la Ley actual.

Requisitos para obtener una pensión. Para obtener este beneficio, el interesado debe cumplir con los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, de acuerdo con el tipo de pensión:

- 1) Requisar el formato de solicitud de pensión
- 2) Acudir al servicio de control de prestaciones de su unidad de medicina familiar de adscripción y presentar la siguiente documentación:



Tarjeta de afiliación

Credencial de elector

Registro de beneficiarios (SAV-OO)

Comprobante de pago del último mes (para asegurados en continuación voluntaria)

Calificación del riesgo de trabajo (en su caso)

Dictamen de invalidez (en su caso)

Constancia de semanas cotizadas (según el tipo de pensión)

Actas de nacimiento, de reconocimiento o de adopción, tanto de sus beneficiarios legales como del asegurado con derecho a pensión.

Actas de matrimonio o testimonial de concubinato (en su caso)

Último estado de cuenta del AFORE que maneje la cuenta individual.

Para la pensión de orfandad, es necesario, en su caso, ser mayor de 16 años y tener comprobante de estudios de planteles del Sistema Educativo Nacional.

Actas de defunción del asegurado o pensionado fallecido. En pensiones de viudez, cuando la concubina no haya procreado hijos con el asegurado, deberá presentar una testimonial de concubinato.

- **Estructura del IMSS**



I. Asamblea General

- su función es discutir anualmente, la aprobación o modificación, estado de ingresos y gastos, balance contable, informe financiero y actuarial, informe de actividades, programa de actividades y el presupuesto para el año siguiente, etcétera (Artículo 258 Ley IMSS).

II. El Consejo Técnico

- este es el órgano de gobierno, representante legal y administrador del instituto, por el que se obliga a cumplir con su objetivo como persona moral (Art. 263 Ley IMSS).

III. Comisión de Vigilancia

- órgano encargado de supervisar las inversiones del IMSS. Su función principal es llevar a cabo auditorías financieras, vigilar inversiones, presentar dictamen del estado financiero y, en su caso, convocar a la Asamblea General (Art. 265 Ley IMSS).

IV. Dirección General

- su función es presidir las sesiones de la asamblea general y del consejo técnico así como ejecutar los acuerdos del propio consejo. También debe representar legalmente al Instituto con todas las facultades que correspondan a todos los mandatarios judiciales para pleitos y cobranzas, actos de administración y dominio, etcétera (Art. 267- 268 Ley IMSS).

6.3 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

Para hablar de esta institución tan importante, empezaremos diciendo que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) es un organismo encargado de cubrir servicios relativos a la salud, prestaciones sociales, culturales y económicas para los trabajadores al servicio



del Estado, incluyendo a sus familiares. Su ley nace el 30 de diciembre de 1959, iniciando su actividad en enero de 1960, como Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, por lo que desaparecieron la Ley y la Dirección General de pensiones Civiles (Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez. *Derecho laboral*, p. 182).

- **Seguro de salud**

Denominado seguro de salud, el cual le será aplicable a los “derechohabientes”, señalándose que éstos son los trabajadores, los pensionistas y los familiares derechohabientes. En este seguro, se señala que el instituto podrá prestar el servicio directamente o subrogarlo a instituciones públicas del sector salud. Preferentemente, en caso de un convenio de subrogación, el instituto los pagará directamente; también se acepta que sea el instituto quien subrogue y, en este caso, hará la corrida financiera para determinar el costo de recuperación adecuado.

Da énfasis en la atención médica preventiva incorporando programas al capítulo de prestaciones de la Ley del ISSSTE, de acuerdo al artículo 34, Ley del ISSSTE.

a) Los programas de autocuidado y de detección oportuna de padecimientos.

b) Programas de combate a la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo.

c) Salud reproductiva y planificación familiar.

d) Atención primaria a la salud.

e) Envejecimiento saludable.

f) Prevención y rehabilitación de pacientes con capacidades disminuidas.



También incorporan y señalan los servicios que comprenderá la atención médica curativa, de maternidad y la de rehabilitación, consignándose los siguientes servicios para obtener este satisfactor, de acuerdo con el artículo 35 de la citada ley:

I. Medicina familiar

II. Medicina de especialidades

III. Gerontológico y geriátrico

IV. Traumatología y urgencias

V. Oncológico

VI. Quirúrgico

VII. Extensión hospitalaria

Con el propósito de ser más específica, dicha ley indica que también darán los servicios de consulta externa y de tratamiento cuando ocurran enfermedades.

Respecto a las prestaciones en dinero, menciona que, cuando la enfermedad “imposibilite” al trabajador para desempeñar su trabajo, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo. Incorporándose en forma textual el contenido del artículo 111 de la ley burocrática que concede, de acuerdo con la antigüedad del trabajador, 15, 30, 45 y 60 días con goce de sueldo y un término igual con medio sueldo.

En todo caso, debe solicitar la autorización del trabajador o de un familiar responsable cuando sea sometido a hospitalización o intervención quirúrgica. Si son menores de edad, el consentimiento lo debe de dar quien ejerza la patria potestad o, en su defecto, el ministerio público o la autoridad competente.



Continúa con el mismo tratamiento para el seguro de maternidad en que los beneficiados son la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o pensionado; en su caso, la concubina y la hija del trabajador, o pensionado, soltera menor de dieciocho años.

Continuándose con el mismo tratamiento para la atención dentro del seguro de salud a los familiares derechohabientes, como la cónyuge o concubina, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad y hasta los veinticinco años que se encuentren inscritos en un plantel oficial o reconocido; asimismo los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente que no puedan trabajar, así como los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

- **Seguro de riesgos de trabajo**

Es redundante al no considerar enfermedades de trabajo las crónico-degenerativas o congénitas, y que no tengan relación con el trabajo, aun cuando se ignoren por el trabajador. Si en este capítulo indica que estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su clasificación de enfermedades profesionales.

Es importante señalar la obligación que se le impone al trabajador, o a sus derechohabientes, de solicitar la calificación del riesgo de trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de lo ocurrido; en caso de no hacerlo, no se calificará como riesgo de trabajo. Más grave lo es aún que tampoco calificará como riesgo de trabajo si el patrón o sus representantes no dan aviso al Instituto a los tres días de que tengan conocimiento de tal riesgo.

Las prestaciones en dinero modifican su cuantía al determinarse que se pagarán de acuerdo con el sueldo básico, cuyo monto no excederá de diez salarios mínimos del entonces Distrito Federal (ahora Ciudad de México), lo cual es contrario a los fines de la seguridad social. Salvo en las incapacidades temporales, se pagarán con el sueldo que efectivamente devengaba el trabajador en la fecha del siniestro y hasta un año después.



Importante resulta que ahora, al sufrir un riesgo de trabajo y ser decretada la incapacidad parcial, pagará con el sueldo básico, pero el pago quedará a cargo de la compañía aseguradora que elija el trabajador y a quien el instituto deberá de proveer de las ministraciones necesarias para cubrir el evento.

La pensión derivada de un riesgo de trabajo, en el que sea declarada una incapacidad parcial o total, sólo será vigente hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad. Después de esa edad, le debe de ser otorgado el seguro de vejez; ahora, no son compatibles entre sí estos seguros. Esto, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ese tipo de seguros; si no es así, pagará la pensión garantizada.

El pago del aguinaldo, a elección del trabajador, será pagado en una sola exhibición o en doceavas partes, incorporándolo a su pago mensual de pensión. El monto de las cantidades entregadas por el instituto a las aseguradoras debe ser suficiente para pagar la pensión mensual y para cubrir las aportaciones bimestrales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y de la gratificación anual.

En caso de fallecimiento, los familiares derechohabientes tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% de la que le hubiera correspondido al trabajador. Consideramos que sería hasta los sesenta y cinco años el importe a cubrir por el monto constitutivo a cargo del instituto. Tendrán derecho a recibir los recursos de la cuenta individual del trabajador en una sola exhibición o a contratar rentas por cuantía mayor.

- **PENSIONISSSTE**

Encargada de establecer, administrar e invertir la cuenta individual de los trabajadores con la supresión del Sistema de Ahorro para el Retiro, incorporado el 4 de enero de 1993, los fondos contenidos en ese sistema se trasladarán al PENSIONISSSTE o a la Administradora que el





trabajador elija. Este órgano será el encargado de otorgar las pensiones o de suministrar los recursos para la contratación de los seguros correspondientes (artículos 54, 97 y 103, Ley del ISSSTE).

Considerando al pretender unificar a los organismos prestadores de la seguridad social, señala que los trabajadores sólo podrán tener una cuenta individual, en la que se deben comprender las aportaciones que tengan, en caso de que labore para más de una entidad o dependencia del mismo régimen.

La ley del ISSSTE continúa con el tratamiento ya dado en el sistema de ahorro de no permitir que existan dos cuentas ante el ISSSTE o ante el IMSS. Ahora, declara incompatible percibir una pensión otorgada por el IMSS con una pensión otorgada por el ISSSTE, debe existir una cuenta única, independientemente de la naturaleza del patrón. Asimismo, no se puede continuar laborando y obteniendo una pensión, porque ésta se suspenderá, independientemente del régimen en el que se haya obtenido (artículos 76, 98, 127, 141-148, Ley del ISSSTE).

La cuenta individual se integra por las subcuentas:

- a) Retiro.
- b) Cesantía en edad avanzada y vejez.
- c) Ahorro solidario.
- d) Aportaciones complementarias de retiro.
- e) Aportaciones voluntarias.
- f) Ahorro a largo plazo.
- g) Fondo de la vivienda.



Si los trabajadores cotizan simultáneamente para el IMSS y el ISSSTE, sólo deben acumular las subcuentas a y b. Por lo que refiere a la subcuenta ahorro solidario, ésta podrá incrementar con las aportaciones que haga el trabajador de su sueldo básico, con un importe de 2% y, por cada peso ahorrado, la dependencia o entidad aportará tres pesos con veinticinco centavos (artículo 100 de la ley del ISSSTE).

Si consideramos como máximo del salario básico la cantidad de \$505.70, entonces el 2% es \$10.11; la cantidad que aportaría la dependencia sería \$32.85, dando un total de \$42.96 que, anualizado, serán \$15,683.13, equivalente a más de cinco meses de pensión garantizada actual.

El PENSIONISSSTE administrará las cuentas individuales durante los primeros treinta y seis meses; después de esa fecha, el trabajador tendrá la opción de dejarlos ahí o de señalar su compañía administradora. A partir del primero de enero del 2010.

- **Jubilación**

Señala edad mínima de 50 y 49 años e incrementa hasta llegar a 60 y 58 en el año 2028. Aplica dos años por edad y el pago es al 100% del salario básico.

Años	Edad mínima de jubilación trabajadores	Edad mínima de jubilación trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54



2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58
Nota: Retiro con 55 años y 15 a 29 años de cotización		

La edad se incrementará de manera gradual hasta los 60 años:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60
Nota: Separación voluntaria con 60-65 años. Mismo porcentaje artículo 83° Cesantía, con 10 años cotizados.	

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada incrementará hasta llegar a 65 años:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64



2018 en adelante	65
---------------------	----

Nota: Invalidez con 15 a 29 años de servicio, mismo porcentaje, artículo 63.

- **Pensionados**

Los pensionados continuarán con las prestaciones en la forma en que les fueron otorgadas.

El salario con el que pagarán las prestaciones es el básico, que no podrá ser inferior al salario contemplado en la anterior ley. Determinado con el devengado en el último año si se tienen más de tres en el mismo puesto o categoría; en caso contrario, el salario del puesto inmediato anterior.

Si el trabajador tiene derecho a pensionarse, pero continúa laborando y eligió la aplicación de la nueva ley, en lugar de Bonos de Pensión, recibirá un depósito a la vista en unidades de inversión, que causará intereses mensuales.

- **Seguro de retiro**

Aparte de los seguros de cesantía y de vejez, podrá solicitar el retiro. Éste se dará a través de los Bonos de Pensión, que podrán ejercer para solicitar el retiro antes de cumplir con la edad y tiempo de cotización de los otros seguros, siempre y cuando la pensión que calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en un 30% de la pensión garantizada. Estableciéndose como tiempos de espera, para solicitar el retiro que señala el artículo 80, Ley del ISSSTE, los siguientes:



I. Durante el año 2008, tener cumplidos por lo menos 55 años de edad o haber cotizado al Instituto durante treinta o más años

II. Durante el año 2009, tener cumplidos por lo menos 54 años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintinueve o más años

III. Durante el año 2010, tener cumplidos por lo menos 53 años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiocho o más años

IV. Durante el año 2011, tener cumplidos por lo menos 52 años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintisiete o más años

V. Durante el año 2012, tener cumplidos por lo menos 51 años de edad o haber cotizado al Instituto durante veintiséis o más años

No obstante, a partir del año 2013, estos requisitos dejaron de ser exigibles.

- **FOVISSSTE**

Ahora establece que pueden transferir los recursos de los trabajadores entre el INFONAVIT y el FOVISSSTE. Esto mismo operará cuando obtenga un crédito, a fin de pagarlo antes del tiempo acordado.

- **Préstamos**

Modifica el sistema de préstamos, estableciendo dos clases: personales e hipotecarios. Reduce a seis meses el requisito para acceder a los préstamos personales, los cuales serán de cuatro, seis y ocho meses de sueldo básico. Incorporándose un préstamo extraordinario para damnificados por desastres naturales; en este caso, su amortización podrá ser de hasta 120 quincenas.

- **Servicios sociales y culturales**

En los servicios sociales, incorporan los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, que antes consideraba como cultural, conservándose los ya existentes referidos a servicios turísticos, funerarios y de apoyo a los productos básicos y de consumo.



Las dependencias pagarán el 50% del costo unitario por cada hijo de trabajador que asista a las estancias de bienestar infantil del Instituto. En los culturales, suprimió la obligación de proporcionar campos e instalaciones deportivas.

- **Continuación voluntaria en el régimen obligatorio**

Elimina el requisito para continuar en el régimen voluntario, de haber cotizado cuando menos por cinco años ante el Instituto, salvo para el seguro de salud, en donde sí se requiere haber laborado cinco años.

- **Las AFORE**

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) constituyen una opción de ahorro individual para el trabajador que permita tener la seguridad de contar con su dinero al momento de su retiro, al final de su vida productiva; intenta promover y animar a las personas a ahorrar de manera voluntaria en una cuenta personal, administrada por una institución financiera privada, con la finalidad de crear incentivos y seguridad para su ahorro al término de su vida productiva, quitándole al gobierno federal, por cualquiera de sus instancias, el manejo y posible utilización de los recursos económicos de los trabajadores sin la garantía de ser regresados con el pago de intereses de mercado, en el mejor de los casos, ya que, en el peor, y lo hemos visto ya en el INFONAVIT, con un cambio de ley se pierden las condiciones de los ahorros de los trabajadores que cotizaban, o bien, la carencia de dinero del IMSS e ISSSTE para cubrir las pensiones otorgadas en tiempo, forma y calidad, por haber utilizado esas reservas para otros fines y no para los fines que fueron creadas.

Toda persona que trabaja tiene derecho a elegir su cuenta personal de ahorro para el retiro en la institución que desee, las aportaciones voluntarias o que su patrón haga a su favor bajo la base del 2%, se encuentran reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), este organismo es quien expide y regula las normas de carácter general a las que se sujetan las instituciones de crédito para transferir aquellas cuentas de los



trabajadores que no ejerzan el derecho a elegir una Administradora de Fondos para el Retiro, fracción I, artículo 59 de la ley del IMSS.

La obligación de aportar la cantidad que corresponda a sus trabajadores aplica tanto a las empresas que se rigen por el apartado A, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por aquellas entidades que se encuentran reguladas bajo el apartado B de la misma y que eran administrados por el ISSSTE.

- **Seguro popular**

Creado en nuestro país a principios del presente siglo tuvo, entre otros, dos objetivos esenciales:

- El primero, el oficial, es un punto de vista social, acercar y dar facilidades a toda la población que pudiere requerir de un servicio médico, hospitalario, de salud comunitaria, fármaco, sin importar su condición socioeconómica ni que fueran trabajadores reconocidos o no. Los beneficiarios por estos servicios contribuyen con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales que benefician a la comunidad en que habiten y que propicien su desarrollo económico, hasta que lleguen a ser sujetos del Seguro Social. En otras palabras, debido al incremento de las personas que carecen de un trabajo seguro, el Ejecutivo creó, buscando una compensación social para las personas que carecen de esta oportunidad laboral segura, esta institución que abarca el sector salud y que se enfoca a los desempleados, subempleados y campesinos.
- El segundo, es para subsanar, para ayudar las finanzas tanto del IMSS como del ISSSTE, ya que la pirámide de los trabajadores que han venido cumpliendo con sus obligaciones durante los últimos cincuenta años y que dejarán de laborar, posiblemente reclamen y hagan valer sus derechos con el fin de obtener un retiro obligado, un retiro ganado bajo el esquema de pensión o jubilación, provocando con ello un problema económico para las instituciones de salud mencionadas, con motivo del pago de sus



prestaciones; intenta, entonces, desacelerar el incremento de solicitudes a medio plazo, porque a corto plazo ya están obligados.

RESUMEN



ocurran los riesgos de trabajo.

En esta unidad se estudiaron los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad. Se definieron los riesgos de trabajo, y se mencionaron sus antecedentes en el mundo y en México; las consecuencias tanto para los trabajadores como para los patrones, la creación de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores y a sus familiares en caso de que

De igual forma, se distinguió la importancia de la seguridad social, sus inicios en nuestro país, así como la estructura y funcionamiento de las instituciones encargadas de brindarla, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Lemus (2009)		42-43, 77
Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez	Derecho laboral	182
Ley del Seguro Social		Artículos 2, 4, 15, 41, 44, 258, 263, 265, 267
Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado		Artículos 34, 35, 54, 76, 80, 97, 98, 103, 127, 141, 148
Ley Federal del Trabajo	Título IX Riesgo de Trabajo	



UNIDAD 7

Autoridades y sanciones en materia laboral





OBJETIVO PARTICULAR

El alumno conocerá cuales son las *autoridades laborales* y sus atribuciones; así como las sanciones relativas a la materia laboral, que le preparen en su formación en las áreas económico administrativas.

TEMARIO DETALLADO

(7horas)

7. Autoridades y sanciones en materia laboral

7.1. Título undécimo de la Ley Federal del Trabajo. Autoridades del trabajo y servicio sociales

7.2. Título décimo quinto de la Ley Federal del Trabajo. Procedimientos de ejecución



INTRODUCCIÓN

En esta unidad, el alumno conocerá algunos antecedentes de como surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su constitución tripartita y los órganos que la integran. Conocerá cuales son las autoridades del trabajo y de servicio social competente para la aplicación de las normas en materia del trabajo.

Para lo cual nuestra legislación les otorga el carácter de autoridades administrativas, encargadas de organizar instituciones, preparar al personal técnico administrativo, con la finalidad de buscar el perfeccionamiento y elevación de nivel de vida del trabajador.

Asimismo, conocerá el procedimiento de ejecución, las normas de aplicación de los laudos y cuál es la autoridad competente para dictarlos, con la finalidad de que la ejecución sea pronta y expedita.



7.1. Título undécimo de la Ley Federal del Trabajo. Autoridades del trabajo y servicios sociales

Antecedentes

a) Época Prehispánica: No se encontró existencia de autoridad para resolver conflictos laborales, pero se toma en cuenta la llegada de los españoles que destruyeron todo vestigio. De ahí que en la época de la Colonia tenemos las leyes de indias para defensa de los indios, pero a pesar de su existencia escasamente se usaron. Siendo estas leyes los primeros antecedentes.

En México, en el año de 1810 nace la legislación con los ideales sociales y nacionalistas de Miguel Hidalgo y José María Morelos y Pavón, este último con los “Sentimientos de la Nación”, en el Congreso de Chilpancingo de 1813, habló de un aumento al salario, jornada de trabajo y mejoramiento de vida para los jornaleros. Guillermo Prieto también se preocupó por la situación de abusos que obligaban a los obreros a realizar trabajos humillantes, aunque ninguno se ocupó de crear un Tribunal para conocer de conflictos obreros- patrones.

En el siglo XIX, en la Constitución de 1857, se establece por primera vez el principio de “Libertad de Trabajo en el artículo 5°.

En 1910, con el movimiento revolucionario, Francisco I. Madero y Ricardo Flores Magón fueron los precursores para la creación de Tribunales de Trabajo. No obstante, Ricardo Flores Magón, por sus ideales sociales, económicos y políticos



de abolir las supersticiones religiosas y el dominio del capitalismo, fue perseguido y, finalmente, encarcelado por el propio Francisco I. Madero.

En 1914, en Jalisco, nacen las Juntas Municipales, encargadas de resolver los problemas entre trabajadores y patrones. En ese mismo año nacen las Juntas de administración civil en Veracruz y Yucatán.

Uno de los precedentes más próximos a lo que ahora son las Juntas de Conciliación y Arbitraje es el Departamento del Trabajo, que se dio por decreto presidencial en diciembre de 1911, publicado en el Diario Oficial por quien fuera en esa época el presidente Francisco I. Madero. Del surgimiento de este Departamento del Trabajo surge la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargada de publicar y ordenar todo asunto relacionado con cuestiones laborales en toda la República. Una función muy importante que tenía era de intervenir en la formulación de los contratos entre braceros y empresarios, y en su arbitraje.

Por esta razón, se le considera como el antecedente más cercano a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En diciembre de 1917, por decreto del entonces presidente Venustiano Carranza, se publicó en el *Diario Oficial* la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que era el Distrito Federal y territorios federales; asimismo, otorgó al poder legislativo la regulación en materia de trabajo, para de esa manera resolver los conflictos entre capital y el trabajo, para lo que estableció una Junta Central en cada Estado. En ese entonces la justicia era pronta y expedita, ya que el mismo día que alguna de las partes concurre a la junta a denunciar algún conflicto el presidente de la Junta convocaba a la audiencia conciliatoria y mandaba a notificar, otorgando un término de 3 días para contestar.

En 1927, con el entonces presidente Plutarco Elías Calles, nacen las Juntas Federales para resolver los conflictos de zonas federales y, sobre todo, los conflictos de los trabajadores ferrocarrileros, electricistas y mineros, con residencia en la ciudad de México, ordenando la creación de las Juntas regionales de conciliación con la finalidad de prevenir y resolver conflictos.



Disposiciones generales

Las autoridades del trabajo competentes para la aplicación de las normas del trabajo, se contemplan en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y son las siguientes.

- I.** La Secretaría del Trabajo y previsión Social.
- II.** Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III.** Las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV.** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V.** El Servicio Nacional de Empleo.
- VI.** La Inspección del Trabajo.
- VII.** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- VIII.** La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX.** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- X.** Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- XI.** El Jurado de Responsabilidades.

- Atribuciones de la Secretaría del Trabajo, departamentos y direcciones del trabajo: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo (Artículo 524, LFT).
- Servicio Profesional de Carrera en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje: las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, el Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos (Artículo 525-Bis, LFT).



- Atribuciones de la Secretaría, departamentos y direcciones del trabajo: compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir, coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título (Artículo 526, LFT).

Competencia constitucional de las autoridades del trabajo

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, según el artículo 527 de la LFT, cuando se trate de:

I. Ramas industriales y de servicios

II. Empresas:

1. Las que son administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Las que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

Actúan como concesión Federal las empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal.

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de



capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Apoyo de las autoridades locales a la Federación en materia de capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene, según el artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Empresas conexas

Son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios. (Art. 528, LFT).

Obligaciones de las autoridades locales

Según el artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos no previstos por los artículos 527 y 528 de la misma, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A de la LFT, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones.

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo.

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.



IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales.

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

En ese sentido, las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en las actas autorizadas. (Artículo 530, Ley Federal del Trabajo).

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) tiene Facultad para citar a las partes a juntas de avenencia o conciliatorias; según el artículo 530-bis, dicha dependencia tiene la facultad de citar, tanto a patrones como a



sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias; en el caso de que no comparezcan, podrá apercibirlos con:

1) Multa que no exceda de 100 veces el salario mínimo general en la Ciudad de México. Si el desacato lo cometió un trabajador, la multa no excederá del importe de un día de salario. Para este supuesto no se consideran trabajadores a los apoderados. Si fuera el caso que el solicitante del servicio no se presente a la junta conciliatoria o de avenimiento, se le tendrá por desistido de su solicitud sin responsabilidad de la PROFEDET.

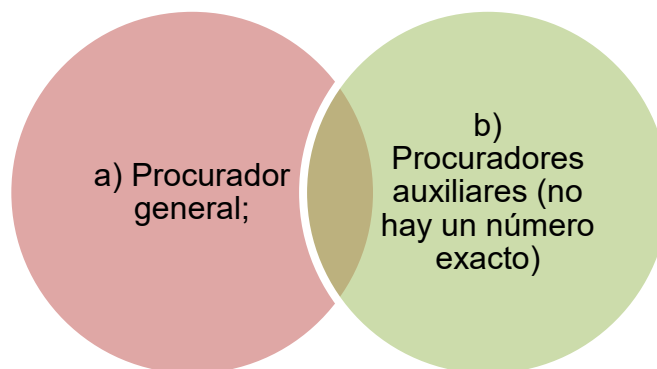
2) Presentar a la persona citada con apoyo de la fuerza pública.

3) Arresto hasta por 36 horas.

Asimismo, estas estas medidas de apremio y correcciones, se impondrán de plan, sin substanciación alguna, las cuales deberán ser fundadas y motivadas. Las medidas de apremio que se podrán impugnar serán las amonestaciones, multas y expulsión del local.

Integración de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La PROFEDET se integra por los siguientes personajes:



Los nombramientos de estos servidores públicos se harán por el secretario de Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados y por el jefe de gobierno de la Ciudad de México.



Impedimento

El personal jurídico de la PROFEDET está impedido para actuar como abogado, patrono o apoderado particular para llevar asuntos, mientras sea servidor público.

La PROFEDET, cuenta con un reglamento que indica cuáles son sus atribuciones, deberes y forma de actuar.

Servicio Nacional de Empleo

Los objetivos de dicho servicio se encuentran enlistados en el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se enuncian a continuación:

- I.** Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos.
- II.** Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores.
- III.** Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- IV.** Registrar las constancias de habilidades laborales.
- V.** Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo.
- VI.** Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable.
- VII.** Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral” (Artículo 537, LFT).

Cabe señalar que el Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dirigida por unidades administrativas.

A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, le competen los siguientes aspectos, en materia de empleos, capacitación y adiestramiento:

- I.** En materia de promoción de empleos:



a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana.

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país.

c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes.

d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo.

e) Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución.

f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas.

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes.

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas.

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.

d) Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero.

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas.



III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités.

b) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda.

c) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

d) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B.

e) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas.

f) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:



a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos.

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos” (Artículo 539, Ley Federal del Trabajo).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por el Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo. Para cumplir con sus funciones, en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales y actividades de jurisdicción federal, será integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos, con sus respectivos suplentes.

Integrantes del Sector Público:





Estos representantes, tanto de las organizaciones obreras como de los patrones, serán nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conforme a sus bases.

El secretario del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad de invitar a participar en el Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, con derecho a voz, pero sin voto, a cinco personas que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

El Consejo Consultivo será presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social, fungirá como secretario del mismo el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Los Consejos Consultivos de la Ciudad de México (antes DF)

Asesorarán a empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y de la Secretaría del Trabajo y Previsión y al Servicio Nacional de Empleo.

Los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo estarán formados por el gobernador de la Entidad Federativa correspondiente o por el jefe de gobierno de la Ciudad de México, quienes los presidirán; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, dictarán las bases para designar los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos.



El secretario del Trabajo y Previsión Social y el gobernador de la Entidad Federativa o el jefe de gobierno de la Ciudad de México, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo a tres personas con derecho a voz, pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

Los Consejos Consultivo, contarán con su reglamento interno, sujetándose al mismo.

Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el desempeño de sus funciones.

Es importante señalar que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito.

Podrán prestar el servicio de colocación de los trabajadores algunas otras dependencias oficiales, como instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social conocerá de este servicio y llevará registro y control.

Las agencias de colocaciones, con fines lucrativos, solo funcionarán para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

El servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Inspección del trabajo

Las funciones que debe cumplir la inspección del trabajo son, según la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 540, las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.



II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Atribuciones de los inspectores del trabajo

Las atribuciones que deben realizar los inspectores de trabajo se establecen en el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo y son, entre otras:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, en especial las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; el trabajo de las mujeres y los menores de edad y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

II. Visitar frecuentemente las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, en sus distintos turnos, previa identificación.

III. Corroborar interrogando, solos o ante testigos, tanto a los trabajadores como a patrones, sobre la aplicación de las normas de trabajo.

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

VI. Ordenar se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores; dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón de la inspección realizada.

VII. Cuando se trate de trabajos peligrosos, examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos.

VIII. Los demás que les confieran las leyes.



Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Obligaciones de los inspectores del trabajo:

Las obligaciones de los inspectores de trabajo son reguladas por la Ley Federal del Trabajo y se listan enseguida:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones.

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

III. Practicar inspecciones extraordinarias.

IV. Levantar acta circunstanciada por cada inspección practicada, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda.

Fe pública de los inspectores

- Los hechos certificados por los inspectores del trabajo y las actas que levanten se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.



Prohibiciones a los inspectores de trabajo

- Así como los inspectores tienen ciertas funciones y obligaciones también tienen algunas restricciones, entre las cuales se encuentran:

- I.** Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.
- II.** Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.
- III.** Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones, no practicar las inspecciones extraordinarias y no inspeccionar periódicamente los centros de trabajo.

II. Asentar hechos falsos en las actas.

III. La violación de las prohibiciones consignadas en el artículo 544 de la LFT.

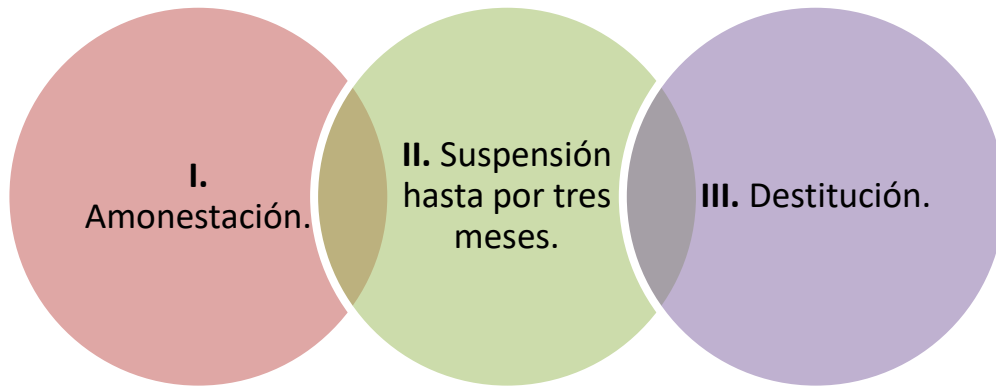
IV. Recibir directa o indirectamente dádiva de los trabajadores o de los patrones.

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico.

VI. No denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Sanciones a los inspectores del trabajo

En caso de que los inspectores de trabajo incurran en alguna falta dentro de sus labores como inspector, existirán consecuencias al respecto, las cuales se mencionan enseguida:



El Director General es la autoridad facultada para imponer las sanciones a los inspectores.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Esta comisión está integrada por un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos debe ser nombrado por el Presidente de la República, y los requisitos que debe cumplir se señalan en el artículo 552 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos.
- IV. No ser ministro de culto.
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las funciones del presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se establecen en el artículo 553 de la LFT y son, entre otras:



I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica.

II. Reunirse con el director y los asesores técnicos, una vez al mes; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente.

III. Informar periódicamente al secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional.

VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.

El consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se integra de la siguiente manera (Artículo 554, LFT):

I. Con la representación del gobierno, compuesta del presidente de la Comisión, que será también el presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el secretario del Trabajo y Previsión Social.

II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, por convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones.

III. Quedar integrado el primero de julio del año que corresponda.

Los requisitos para ser representante del consejo de la Conasami se establecen en el artículo 555 de la LFT:



I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.

III. No ser ministro de culto; y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal". (Artículo 555)

Los requisitos para ser representante patronal y de los trabajadores en la Conasami son:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. No ser ministro de culto.

III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las funciones del consejo de Representantes de la Conasami se señalan en el artículo 557 de la LFT:

I. Determinar, en su primera sesión, la forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.

II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica.

III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que registrarán los salarios mínimos. Que se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

IV. Practicar y realizar directamente investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.



V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.
VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.
VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos.
VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

Dirección técnica

La dirección técnica se integra de la siguiente forma:

I. Un director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría;

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El procedimiento para revocar el nombramiento de asesor técnico auxiliar de la Conasami se podrá llevar a cabo en cualquier tiempo, por solicitud de 51% de los trabajadores o patrones. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.



Los requisitos para ser director, asesor técnico y asesor auxiliar de la Conasami son:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.

III. No ser ministro de culto.

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los deberes y atribuciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son:

I. Realizar los estudios técnicos necesarios para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes.

II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen.

III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos.

IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país.

VI. Resolver, previa orden del presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas.



Las Investigaciones y estudios que realiza la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para efectuar sus funciones se señalan en el artículo 562 y son:

I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a)** La situación económica general del país.
- b)** Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- c)** Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- d)** Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

- a)** El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.
- b)** Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones.

V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.



Las funciones que debe ejecutar el director técnico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se establecen en el artículo 563 de la LFT y se refieren a:

I. Coordinar los trabajos de los asesores.

II. Informar periódicamente al presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se verifiquen investigaciones y estudios complementarios.

III. Actuar como secretario del Consejo de Representantes.

IV. Disponer, previo acuerdo con el presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas.

Comisiones consultivas

El presidente decidirá, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Las Comisiones consultivas se integran de los siguientes personajes para poder funcionar:

I. Con un presidente.

II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco.

III. Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el presidente de la Comisión Nacional.

IV. Un Secretariado Técnico.



Los requisitos de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años, estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. No ser ministro de culto.

III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las funciones de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos consisten en:

I. Determinar su forma de trabajo y frecuencia de sus reuniones.

II. Aprobar el Plan de Trabajo del Secretariado Técnico y solicitarle, en su caso, haga investigaciones y estudios complementarios.

III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función.

IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios.

V. Solicitar opinión de organizaciones de trabajadores y de patrones de cualquier entidad pública o privada.

VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada.

VII. Allegarse de todos los elementos que juzguen necesarios para el cumplimiento de su objeto.

VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y demás necesarios.



Las funciones del Presidente de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son:

I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión.

II. Exigir a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y vigilar.

III. Informar periódicamente al presidente de la Comisión Nacional, el desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva e informar la terminación de los mismos.

IV. Presentar al Consejo de Representantes por medio del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva.

Las atribuciones del Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos consisten en:



I. Practicar investigaciones y estudios al Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que se encomienden.

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos.

III. Recibir, considerar estudios e informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones.

IV. Allegarse de todos los elementos que juzgue necesarios.

V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión.

VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones, y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva.

Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Determinación y vigilancia de los salarios mínimos

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Casos en los que se deben realizar los salarios mínimos

(Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo)

I. Por iniciativa del secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven.

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen



el 51% de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá exposición y fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a), se hará llegar con todos los documentos y estudios necesarios.

Procedimiento para la revisión de los salarios mínimos

I. El presidente de la Comisión Nacional, tres días después de recibida la solicitud del secretario del Trabajo y Previsión Social, o presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión.

Si la resolución es positiva, ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse.

Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

II. La Dirección Técnica tendrá un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión.

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución.



IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos, no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución.

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Normas a observarse en los procedimientos para la fijación y revisión de los salarios mínimos

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros.

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el presidente de la Comisión dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas.

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del presidente de la Comisión.

IV. De cada sesión se levantará un acta, se firmara por el presidente y el secretario.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integra de la siguiente forma:



Un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El presidente de la Comisión será nombrado por el presidente de la República.

Las funciones que aplica esta comisión para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son:

I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, conteniendo todos los estudios e investigaciones necesarias de la economía nacional.

II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes para vigilar el desarrollo del plan de trabajo.

III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

Por otro lado, el Consejo de Representantes se integra de la siguiente manera:

I. Con la representación del gobierno, el presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo que tendrá el voto del gobierno, dos asesores, con voz informativa, designados por el secretario del Trabajo y Previsión Social.

II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones.



Las funciones del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades consisten en:

- I.** Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.
- II.** Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios.
- III.** Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función.
- IV.** Solicitar directamente, los informes y estudios.
- V.** Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patronos.
- VI.** Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patronos.
- VII.** Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales.
- VIII.** Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- IX.** Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los requisitos que deben cubrir el director, los asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares son:

- I.** Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.** Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.
- III.** No ser ministro de culto.
- IV.** No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

La Dirección Técnica tiene como funciones las siguientes:

- I.** Practicar las investigaciones, realizar los estudios del plan de trabajo.



- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria, etcétera.
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones.
- IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados.
- V. Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones, estudios efectuados, resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones, someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Las atribuciones del director técnico son:

- I. Coordinar los trabajos de los asesores.
- II. Informar periódicamente al presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios.
- III. Actuar como secretario del Consejo de Representantes.

Normas a observar en el funcionamiento de la Comisión son las siguientes:

- I. El presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.
- II. La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado.
- III. El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente
- IV. La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen.
- V. La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable.



VI. El presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

Para iniciar el proceso de revisión del porcentaje de participación en las utilidades se deben seguir los siguientes pasos:

I. Por convocatoria expedida por el secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud debe contener exposición, causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

Normas a observar en la revisión del porcentaje:

I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud, si es bien fundamentada, para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá.

II. Las atribuciones y deberes del presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.



Los plazos para presentar la solicitud de revisión del porcentaje de PTU (participación de los trabajadores en las utilidades) indican que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le compete el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que resulten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con dichas relaciones.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra de la siguiente manera:

- Con un representante del Gobierno, un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Un secretario general de acuerdos, pero de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según sea necesario de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.
- La designación y separación del personal jurídico de la Junta se hará en términos de los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los presidentes de las Juntas Especiales.
- El presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.

El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Quien se encargará de llevar el orden del día que determine el presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación. Asimismo, el secretario general de acuerdos apoyará y auxiliará al presidente en las funciones a su cargo.

Los secretarios generales de la Junta se encargan de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que



se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, vigilando y cuidando que se lleven a cabo de conformidad a lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, de igual manera vigilarán el desempeño de los servidores públicos a su cargo. También deben vigilar la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los auxiliares y secretarios auxiliares adscritos a la Junta, los que, bajo su responsabilidad, están obligados a dictar en tiempo y forma, los acuerdos que procedan y asegurar el procedimiento. De igual manera, la Junta cuenta con su reglamento interior para que se establezcan competencias y responsabilidades de sus servicios públicos.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en pleno en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605 de la LFT.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de ser necesario y dependiendo de las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial.

Al respecto el artículo 605, tercer párrafo, LFT señala que:

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con el presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales de la Ciudad de México.

La Junta se integrará en conflictos que afecten a diversas ramas de la industria o actividades cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se conformará con el presidente



de la junta y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje se integrarán de la siguiente manera, según el artículo 609 de la LFT:

- I. Con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos;
- II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Según el artículo 610 de la LFT la sustitución de presidentes en las juntas en la tramitación de juicios deberá llevarse a cabo a partir de las siguientes condiciones:

Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo a que se refieren los artículos 885 y 916 de esta ley, el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los de las Juntas Especiales podrán ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Personalidad;
- III. Nulidad de actuaciones;
- IV. Sustitución de patrón;
- V. En los casos del artículo 772 de esta Ley; y
- VI. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 913.

Para ser nombrado presidente de la junta, en primer lugar, debe ser nombrado por el presidente de la República y contar con los siguientes requisitos, según el artículo 612 de la LFT:

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;
- IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No ser ministro de culto; y
- VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad. Las percepciones



del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Las facultades y obligaciones de la junta federal, se establecen en el artículo 614 de la LFT y son, entre otras:

- I. Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los presidentes de las Juntas Especiales;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Respecto a la unificación de criterios de resolución de las Juntas Especiales, en el artículo 615 de la LFT se observa lo siguiente:

- I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
- II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente;
- III. Los presidentes de las Juntas Especiales en la ciudad de México, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera de la Ciudad de México podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda;
- IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes;
- V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
- VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la Junta; y
- VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje tienen las facultades y obligaciones que en seguida se numeran:



I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
II. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503, LFT; para el pago de indemnizaciones a beneficiarios de trabajadores acaecidos (muertos).
III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
IV. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta, para su resguardo.

Las facultades y obligaciones del presidente de la Junta Federal de Conciliación, son según el artículo 617 de la LFT, las siguientes:

- I. Cuidar del orden y disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales;
- V. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida;
- VIII. Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;
- IX. Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los presidentes de las Juntas Especiales.

La Competencia de actuaciones de los presidentes de las Juntas Especiales son:

- I.** Ordenar ejecución de laudos dictados por la Junta Especial.
- II.** Conocer y resolver las providencias cautelares.
- III.** Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el presidente de la Junta.



- IV.** Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial.
- V.** Informar al presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.
- VI.** Cumplir, aprobando satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño del personal de la Junta, que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.

Las facultades y obligaciones de los secretarios generales de la Junta son:

- a)** Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta a su cargo.
- b)** Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia.

Las normas por observar en el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se enlistan a continuación:

- I.** Es necesario en el Pleno la presencia del presidente de la Junta y de la asistencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.
- II.** Es necesario que en las Juntas Especiales se observen las normas siguientes:
 - a)** Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución de patrón. El mismo presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.



b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando sean conflictos colectivos de naturaleza económica, será necesaria la presencia del presidente y de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes que no hayan asistido se sumará al voto del presidente o al del auxiliar.

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o del presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el presidente diferirá la audiencia y señalará nuevo día y hora para que se celebre; si tampoco se presenta la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Pero si fuera el caso que tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará aviso al secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

La competencia de actuación de la Juntas locales de Conciliación y Arbitraje señala que cada entidad federativa contará con Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para conocer y dar resolución a los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La potestad de los Gobernadores para establecer Juntas de Conciliación y Arbitraje se ejecutará cuando algún gobernador de Estado o el jefe de la Ciudad de México, consideren necesario instalar más Juntas de Conciliación y Arbitraje por las necesidades del trabajo y del capital, tienen la potestad para ello siempre y cuando señalen un lugar de su residencia y competencia territorial.

El Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integra con el Presidente de la Junta y con los representantes tanto de los trabajadores como de los patrones.



La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo XII de la ley Federal del Trabajo.

Las facultades del presidente de la República y del secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en la Ciudad de México por el propio presidente de la República y el jefe de gobierno.

Cabe señalar que las percepciones de los presidentes de las Juntas y de los de la Ciudad de México, se revisarán y fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.



7.2. Título quince de la Ley Federal del Trabajo. Procedimientos de ejecución

Antes de iniciar el tema, es necesario dar una explicación previa al mismo. Para ello es necesario conocer que el marco legal de las ejecuciones se encuentra contemplado principalmente en los artículos 939 al 975 de la LFT y se agrupa en tres partes:

1. Disposiciones generales	2. Diligencias de embargo:	3. Remates:
<ul style="list-style-type: none">• Contempladas en los artículos 939 a 949, LFT.	<ul style="list-style-type: none">• Artículos 950 a 966, LFT.	<ul style="list-style-type: none">• Considerados en los artículos 967 a 975, LFT.

Por lo que respecta a las tercerías es necesario mencionar que en materia laboral existen las tercerías excluyentes de dominio y de preferencia y, sin embargo, en materia civil se da una tercería coadyuvante.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que, aunque las tercerías se parecen a las demandas incidentales, porque nacen de un juicio principal, la realidad es que son autónomas, mismas que están contempladas en los artículos 976 a 978 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, respecto a los juicios paraprocesales o voluntarios y contenciosos, se puede decir que en los asuntos paraprocesales no hay litigio, los mismo se encuentran contemplados en los artículos 982 a 991 de la LFT.



1) En cuanto a las disposiciones generales, en la Ley Federal del Trabajo observamos lo siguiente:

- Artículo 939, señala los casos en que se aplican las reglas de ejecución.
- Artículo 940, a que autoridad compete la ejecución.
- Artículo 941 a 943, la ejecución por exhorto.
- Artículo 944, gastos de ejecución.
- Artículo 945, señala que los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas a que surta efecto su notificación salvo estipulación expresa por las partes.
- Artículo 947, objeto de la ejecución, cantidad líquida y la no aceptación patronal del laudo y su resistencia al arbitraje.
- Artículo 948, la no aceptación del laudo por el trabajador.
- Artículo 949, la entrega del dinero a la parte trabajadora en la ejecución y responsabilidad del presidente ejecutor.

2) En cuanto al procedimiento de embargo, en la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente:

- Artículo 950, auto de requerimiento y embargo, el cual se despacha a petición de parte, transcurrido el término de 72 horas, señalado en el artículo 945.
- Artículo 951, formalidades en la diligencia de requerimiento y embargo.
- Artículo 952, los bienes inembargables.
- Artículo 953, la no suspensión de embargo.
- Artículo 954, selección de los bienes que se embargan.
- Artículo 955, traslado del actuario en caso de embargar bienes fuera del local de la diligencia.
- Artículo 956, embargo de dinero o créditos de realización inmediata.
- Artículo 957, embargo de bienes muebles.
- Artículo 958- 960, embargo de créditos, frutos o productos.
- Artículo 961, embargo de crédito litigioso.
- Artículo 962, embargo de bienes inmuebles.
- Artículo 963, embargo de fincas urbanas o sus productos y obligaciones del depositario administrador.
- Artículo 964, embargo sobre una empresa o establecimiento, depositario, interventor con cargo a la caja.
- Artículo 965, ampliación del embargo a petición del interesado. Momento procesal oportuno, después de rendido el avalúo si resultan insuficientes los bienes embargados o cuando se promueva tercería.
- Artículo 966, pluralidad de embargos sobre los mismos bienes.



3) En el marco legal sobre diligencias de remate, se destacan los siguientes aspectos, plasmados en la Ley Federal del Trabajo:

- Artículos 967- 969, según el tipo de bienes embargados existen ciertas reglas del remate.
- Artículo 970, la que cubra dos tercios del avalúo que debe satisfacer el postor.
- Artículo 971, secuela del remate, el actor puede presentar postura.
- Artículo 972, el remate no debe suspenderse.
- Artículo 973, derecho del actor, en caso de que no se presenten postores, promover nueva almoneda, con reducción del 20 % del avalúo, o promover adjudicación a su favor.
- Artículo 974, sanción al adjudicatario que no exhiba dentro de tres días, el saldo de su postura.
- Artículo 975, fincamiento de remate, reglas dependiendo el bien objeto del remate.

Ahora bien, después de haber analizado brevemente el marco legal de las ejecuciones y conocer su división. Mencionaremos cada uno de los artículos contemplados en el título XV de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo	Tema	Descripción
Artículo 939	Normativa aplicable a la ejecución de los laudos	Las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas
Artículo 940	Responsable de la ejecución de los laudos	La ejecución de los laudos, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.
Artículo 941	Exhorto para la ejecución de los laudos	Cuando el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.
Artículo 942	Incompetencia del presidente exhortado para conocer de excepciones en la ejecución de los laudos	El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.



Artículo 943	Suspensión del cumplimiento del exhorto para conocer de excepciones en la ejecución de los laudos	Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al presidente exhortante.
Artículo 944	Gastos de ejecución	Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.
Artículo 945	Plazo para el cumplimiento de los laudos	Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.
Artículo 946	Despacho de ejecución de los laudos	La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.
Artículo 947	Facultades de la junta ante la negativa del patrón para someterse al arbitraje o aceptar el laudo	<p>Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Dará por terminada la relación de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. <p>Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.</p>
Artículo 948	Efectos de la negativa para aceptar el laudo por parte de los trabajadores	Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.



<p>Artículo 949</p>	<p>Vigilancia del cumplimiento del laudo</p>	<p>Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.</p>
<p>Artículo 950</p>	<p>Dictado de auto de requerimiento y embargo</p>	<p>Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.</p>
<p>Artículo 951</p>	<p>Normas por observar</p>	<p>En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes: I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley; II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente; III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo; IV. El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia; V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y VI. El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.</p>
<p>Artículo 952</p>	<p>Bienes exceptuados de embargo</p>	<p>Quedan únicamente exceptuados de embargo: I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia; II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de</p>



		<p>sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;</p> <p>IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;</p> <p>V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;</p> <p>VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;</p> <p>VII. Los derechos de uso y de habitación; y</p> <p>VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.</p>
Artículo 953	Continuidad de las diligencias de embargo	Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.
Artículo 954	Designación de los bienes sujetos a embargo por parte del actuario	El actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.
Artículo 955	Embargo de bienes ubicados en otro domicilio	Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.
Artículo 956	Embargo de dinero o créditos realizables	Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.
Artículo 957	Depositario de los bienes muebles embargados	Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.
Artículo 958	Notificación a terceros del embargo de frutos o productos	Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.



<p>Artículo 959</p>	<p>Exhibición de documentos y contratos requeridos por actuario</p>	<p>El actuario requerirá al demandando a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos.</p>
<p>Artículo 960</p>	<p>Obligaciones del depositario de títulos de crédito</p>	<p>Si llega a asegurarse un título de crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente y a intentar todas las acciones y los recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.</p>
<p>Artículo 961</p>	<p>Notificación sobre el embargo de créditos litigiosos</p>	<p>Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.</p>
<p>Artículo 962</p>	<p>Inscripción en el RPP de los bienes inmuebles embargados</p>	<p>Si los bienes embargados fueren inmuebles, el presidente ejecutor, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.</p>
<p>Artículo 963</p>	<p>Facultades y deberes del depositario de fincas urbanas y productos embargados</p>	<p>Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del presidente ejecutor; II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley; III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo; IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la ley de la materia previene;



		<p>V. Presentar para su autorización al presidente ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;</p> <p>VI. Pagar, previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y</p> <p>VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor. El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.</p>
<p>Artículo 964</p>	<p>Normas por observar en el embargo de empresas y establecimientos</p>	<p>Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:</p> <p>a) Vigilar la contabilidad;</p> <p>b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.</p> <p>II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del presidente ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y</p> <p>III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el presidente ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.</p>
<p>Artículo 965</p>	<p>Casos en que procede la ampliación del embargo</p>	<p>El actor puede pedir la ampliación del embargo:</p> <p>I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y</p> <p>II. Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio. Fracción reformada DOF 30-11-2012 El presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.</p>



Artículo 966	Normas aplicables en el caso de varios embargos sobre los mismos bienes	<p>Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;</p> <p>II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.</p> <p>Cuando el presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo. Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y</p> <p>III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.</p>
Artículo 967	Remates de bienes embargables	<p>Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este capítulo. Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.</p>
Artículo 968	Normas por observar en los embargos	<p>En los embargos se observarán las normas siguientes:</p> <p>A. Si los bienes embargados son muebles:</p> <p>I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor; en los casos en que el presidente ejecutor se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de</p>



		<p>otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien;</p> <p>II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y</p> <p>III. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor.</p> <p>B. Si los bienes embargados son inmuebles:</p> <p>I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el presidente de la Junta y, en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este artículo;</p> <p>II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y</p> <p>III. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso, y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores. Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.</p>
<p>Artículo 969</p>	<p>Procedimiento para el remate de empresas o establecimientos</p>	<p>Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el procedimiento siguiente:</p> <p>I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial;</p> <p>II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo;</p> <p>III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y</p> <p>IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.</p>



<p>Artículo 970</p>	<p>Postura legal-concepto</p>	<p>Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, SNC, el importe de 10 por ciento de su puja.</p>
<p>Artículo 971</p>	<p>Normas por aplicar en el remate de bienes</p>	<p>El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes: I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente; II. Será llevado a cabo por el presidente de la Junta, quien lo declarará abierto; III. El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas; IV. El presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja; V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y VI. El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.</p>
<p>Artículo 972</p>	<p>Continuidad de las diligencias del remate</p>	<p>La diligencia de remate no puede suspenderse. El presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.</p>
<p>Artículo 973</p>	<p>Solicitud de adjudicación de los bienes a favor del actor</p>	<p>Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.</p>
<p>Artículo 974</p>	<p>Termino para exhibir el importe total de la postura</p>	<p>El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que, de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.</p>
<p>Artículo 975</p>	<p>Fijación del remate y actuaciones posteriores</p>	<p>Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente: I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;</p>



		<p>II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará;</p> <p>a) El anterior propietario entregará al presidente de la Junta toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.</p> <p>b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.</p> <p>c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y</p> <p>III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble</p>
Artículo 976	Objeto de las tercerías excluyentes de dominio y de preferencia	<p>Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia.</p> <p>Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas, obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.</p>
Artículo 977	Normas aplicables al trámite de tercería	<p>Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno o por la Junta Especial que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;</p> <p>II. La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;</p> <p>III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de esta Ley;</p> <p>IV. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y</p> <p>V. Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.</p>
Artículo 978	Lugar de presentación de	El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo,



	la demanda de tercerías	debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados. La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.
Artículo 979	Prelación de créditos a favor de los trabajadores en conflicto laboral	Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición.
Artículo 980	Reglas para la sustanciación de la preferencia	La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes: I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia; II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.



Artículo 981	Comunicación a la autoridad jurisdicción del laudo	<p>Cuando en los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo anterior, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.</p> <p>Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.</p>
Artículo 982	Asuntos que se tramitan como procedimientos paraprocesales o voluntarios	<p>Se tramitarán, conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.</p>
Artículo 983	Solicitud de intervención a la Junta	<p>En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.</p> <p>La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.</p>
Artículo 984	Otorgamiento, cancelación y devolución de depósito o fianza	<p>Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.</p> <p>La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza</p>



		o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.
Artículo 985	Suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores	<p>Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:</p> <p>I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:</p> <p>a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.</p> <p>b) Los intereses legales computados por un año.</p> <p>II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y</p> <p>III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.</p>
Artículo 986	Traslado del escrito de suspensión del reparto adicional de utilidades	<p>La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.</p> <p>Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.</p>
Artículo 987	Aprobación y ratificación de convenios ante la Junta	<p>Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.</p> <p>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la</p>



		<p>Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual.</p> <p>Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.</p>
Artículo 988	<p>Autorización especial para trabajar a mayores de 15-18 años que no han concluido su educación obligatoria</p>	<p>Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.</p>
Artículo 989	<p>Expedición de constancias de días laborados y salarios percibidos mediante la Junta</p>	<p>Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.</p>
Artículo 990	<p>Comparecencia de los trabajadores o beneficiarios ante la Junta para recibir cantidades de dinero en virtud de un convenio o liquidación</p>	<p>El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.</p>
Artículo 991	<p>Notificación de aviso de rescisión a los trabajadores mediante la Junta</p>	<p>En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.</p>



RESUMEN

En esta unidad conocimos algunos antecedentes de cómo surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto las Federales como las Locales y Especiales, desde la época prehispánica hasta nuestros días.

Sobre todo, se estudiaron los Títulos XI y XV de la Ley Federal del Trabajo, cuáles son las autoridades laborales, sus atribuciones y facultades, las sanciones laborales a la materia laboral, el marco legal de las ejecuciones respecto de sus disposiciones generales, diligencias de embargo y remates.

También se conoció en qué consisten los asuntos *paraprocesales* o *voluntarios* y *contenciosos*, que no hay litigio en estos asuntos y que se encuentran contemplados en los artículos 982 a 991 de la Ley Federal del Trabajo.

De las tercerías en materia laboral, que estas son excluyentes de dominio y sin embargo que en materia civil se da una tercería coadyuvante.

Asimismo se estudiaron las consideraciones que tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación de las tercerías en que se parecen a las demandas incidentales, porque nacen de un juicio principal, pero cuya realidad es que son autónomas.



BIBLIOGRAFÍA



SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Ley Federal der Trabajo	Títulos XI y XV	Artículos 939- 991
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos		Artículo 123
Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez	Derecho laboral y de la administración de recursos humanos	Pág.322-324



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS SUGERIDA

De Buen Lozano, Néstor (2002). *Derecho del trabajo* (16ª ed.). México: Porrúa.

De la Cueva, Mario (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales* (20ª ed.). México: Porrúa.

Guerrero, Euquerio. (1983). *Manual de derecho del trabajo* (13ª ed.). México: Porrúa.

Hernández, J., Juárez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. (2ª edición). México: Patria

Lemus Raya, Patricia. (2009). *Derecho del trabajo* (2ª ed.). México: Cengage Learning.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada (2014). (19ª ed.). México: Porrúa.

Leyes Vigentes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ley del Seguro Social.

Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Ley Federal del Trabajo



BÁSICA

Borrell M. (2008) *Prontuario de derecho laboral*. México: SISTA.

Hernández J. (2011) *Derecho Laboral*. México: Patria.

Lemus P. (2009) *Derecho del Trabajo*. (2ª, ed.) México: Cengage Learning.

Méndez R. (2009) *Derecho laboral un enfoque práctico*. México: McGraw Hill.

Tena R. (2013) *Manual de Derecho Laboral*. México: Trillas.

Vanegas E.A. (2012) *Manual Didáctico del Derecho Procesal Laboral en México conforme a la Reforma Laboral 2012*. México: Éxodo.

México, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, (Vigente).

México, *Ley Federal del Trabajo*, (Vigente).

Sitios de Internet:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: <http://www.gob.mx/stps/>

COMPLEMENTARIA

De la Cueva M. (2005) *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (22ª. Ed.) México, Porrúa.

Hernández J. & Juárez C., (2005) *Derecho Laboral*. México: CECSA.

Trueba A. & Trueba J. (2000) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático: Comentarios y Jurisprudencia, disposiciones complementarias*. México: Porrúa.

Trueba A. & Trueba J, (2008) *Ley Federal del Trabajo: Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*. México: Porrúa.



OTRAS FUENTES DE CONSULTA

Agenda Laboral (Vigente)

Cavazos Flores, Baltasary Guillermo Cavazos Chena (2010). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.

VVAA. (2012). *Compilación laboral*. (17ª ed.) México: Editorial Raúl Juárez Carro.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

SITIOS ELECTRÓNICOS (Vigentes al 24/08/18)

Cámara de Diputados, Leyes	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Secretaría del Trabajo y Previsión Social	http://www.conasami.gob.mx
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, SHCP	http://www.consar.gob.mx
Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, Subsidios	http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01036b
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, ISSSTE	http://www.issste.gob.mx/index2.html
Secretaría del Trabajo y Prevención Social, STPS	http://www.gob.mx/stps/

Plan 2012
2016
actualizado

