



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**

DERECHO LABORAL

Prof. : Lic. Alejandro Nájera Martínez.

Enero 2009.

INDICE

UNIDAD I. INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL.

- 1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL.
- 1.2 IMPORTANCIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS APARTADOS.
- 1.3 UBICACIÓN DEL DERECHO LABORAL DENTRO DE LAS RAMAS DEL DERECHO.
- 1.4 FINALIDADES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.
- 1.5 LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO EN MÉXICO.
- 1.6 CONCEPTO DE TRABAJADOR, PATRÓN. INTERMEDIARIO, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.
- 1.7 AUTORIDADES DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL.

UNIDAD II. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

- 2.1 RELACIÓN DE TRABAJO.
 - 2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
 - 2.3 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
 - 2.4 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
 - 2.5 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
 - 2.6 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
-

Derecho Laboral

UNIDAD III.

CONDICIONES DE TRABAJO

- 3.1 JORNADA DE TRABAJO.
- 3.2 DÍAS DE DESCANSO.
- 3.3 AGUINALDO.
- 3.4 TIEMPO EXTRAORDINARIO.
- 3.5 VACACIONES.
- 3.6 SALARIO.
- 3.7 SALARIO MÍNIMO.
- 3.8 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.
- 3.9 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.
- 3.10 CALCULO DE LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN.

UNIDAD IV.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

- 4.1 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES
 - 4.2 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES
 - 4.3 HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES
 - 4.4 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
 - 4.5 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO
 - 4.6 INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES
 - 4.7 TRABAJO DE MUJERES
 - 4.8 TRABAJO DE MENORES
 - 4.9 PRESCRIPCIONES DE LAS ACCIONES LABORALES DEL TRABAJADOR
-

Derecho Laboral

UNIDAD V.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- 5.1 COALICIONES
 - 5.2 SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES
 - 5.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
 - 5.4 CONTRATO LEY
 - 5.5 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
 - 5.6 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN
COLECTIVA DE TRABAJO
 - 5.7 HUELGA
 - 5.7.1 DEFINICIÓN
 - 5.7.2 OBJETIVOS
 - 5.7.3 CLASES
 - 5.7.4 PROCEDIMIENTO
-



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**

I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

Objetivo Educativo: El estudiante conocerá y comprenderá la evolución histórica del derecho laboral, así como los conceptos, finalidades y las autoridades laborales.

UNIDAD I INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo.

De acuerdo con Dávalos (2005:35-39) el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Asimismo, José Dávalos en su obra menciona otros conceptos entre los cuales están los siguientes:

Trueba Urbina concibe el Derecho del trabajo como “un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

1.2 IMPORTANCIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS APARTADOS.

Las normas jurídicas plasmadas en el artículo 123 Constitucional, contienen los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores mexicanos, obtenidos principalmente, a lo largo de nuestra historia nacional, a través de diversos movimientos sociales, como es el caso, de acuerdo con Hernández y Juárez (2005:8) la guerra de la independencia, en donde surge un gran personaje de nombre José María Morelos y Pavón, quien en su obra “ Sentimientos de la Nación “ denota la intención de trabajar para que la naciente nación independiente del dominio español regulara sus relaciones sociales, mediante la elaboración de una carta magna, armada, aprobada, publicada y que su aplicación fuera vigilada por

mexicanos, dejando fuera cualquier participación en la elaboración de dicha legislación a todo aquel individuo que no fuera mexicano, además de proponer para nuestra nación un orden jurídico fundamental en el que se distinguiera la igualdad, libertad, dignidad y justicia para los habitantes de esta nación. Así nace el decreto constitucional de octubre de 1814, expedido en Apatzingan, Michoacán, contando don José María Morelos y Pavón con el auxilio cercano y mediato de don Andrés Quintana Roo. El sustento cimentado por los firmes conceptos de Morelos en aquellas sesiones, a la fecha, son la piedra angular para los constituyentes de 1824, 1857 y 1917.

No obstante lo anterior y a pesar de lo brillante de aquellos celebres hombres, es hasta el constituyente de 1917, cuando por la fuerza de sus manifestaciones, tales como la huelga en cananea, los señalamientos de inconformidad de los trabajadores en río blanco, así como el movimiento armado del pueblo en contra casi del imperialismo de Don Porfirio Díaz, que se logra lo que hoy conocemos como nuestra Carta Magna. El poder del pueblo trabajador se distingue con el nacimiento del artículo 123 constitucional, mismo que a su vez obliga o genera la necesidad que una ley reglamentaria, siendo esta la ley federal del trabajo, reglamentaria el apartado "A", reguladora de las relaciones contractuales laborales entre los trabajadores y patrones, de la iniciativa privada; esto es, personas morales como cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraen los servicios personales y subordinados de un trabajador, lo que finalmente los convierte en patrones y estarán sujetos a las disposiciones que en materia de trabajo dicte el artículo 123 constitucional, apartado "A".

De igual forma y toda vez que trabajador es aquel que realiza una actividad que le sea solicitada mediante un pago o cobro de un salario, resultaba contrario a derecho que los ciudadanos que prestaran sus servicios para el gobierno con sus empleados, carecieran de normatividad alguna que defendiera o velara por sus intereses y es así como nace el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, con la intención de establecer normas que rijan relación entre los titulares del gobierno y sus trabajadores, contemplando, desde luego, la obligación de constituir su propio tribunal, así como su propia legislación.

La importancia de éste artículo radica en que en sus dos apartados, tanto en el "A" como en el "B", establece los principios básicos de la legislación laboral mexicana, esto es, el mínimo de condiciones destinadas a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones, entre estas condiciones podemos mencionar las siguientes: la duración de la jornada de trabajo, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, protege a la mujer durante el embarazo, el salario mínimo que deberán percibir los trabajadores, la participación en las utilidades de la

empresa, capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, también establece el derecho de coalición de los trabajadores y la seguridad social.

1.3 UBICACIÓN DEL DERECHO LABORAL DENTRO DE LAS RAMAS DEL DERECHO.

Al plantearse la ubicación del derecho del trabajo, debemos reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, dentro del derecho público o en el derecho social.

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden, hay quienes sostienen que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros dicen que se rige por normas de derecho público por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

En su obra Derecho Individual del Trabajo Dávalos (2005:25-28) menciona que la doctrina según la cual el Derecho del Trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto Tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, ese alto tribunal de la República sostuvo: "El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo."

En la actualidad, el artículo 5º, de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que sus disposiciones son de interés público.

Contrario a lo anterior, hay quienes sostienen tesis que sustentan que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros autores más, lo consideran como un derecho dual o mixto, es decir, contienen normas de derecho público y de derecho privado, con una participación simultánea.

Entre los autores que sostienen esta afirmación se encuentran Eugenio Pérez Botija y Salomón González Blanco. (Citados en Dávalos 2005:27).

Finalmente, y para concluir hay autores que afirman que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho público y del derecho privado, es decir, el derecho social.

En tal caso tenemos a Cavazos (2001:32) quien afirma que resulta acertado pensar que el derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho Privado, pero que no obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero “derecho social”.

1.4 FINALIDADES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Señala Muñoz Ramón (1979:113) que los Principios rectores del Derecho del Trabajo son aquellos postulados de la política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.

Respecto a este tema existen diversas opiniones, motivo por el cual, únicamente se señalaran aquellos principios que se consideran revisten verdaderamente una influencia determinante en la materia. (Dávalos 2005:19-24)

1.- LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

Este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 Constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, y en el artículo 3º de la Ley que determina: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

2.- LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa....

“ El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

3.- LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha, que la igualdad sin la libertad no pueden existir y esta no florece donde falta aquella; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del Derecho Laboral.

El principio fundamental en la legislación y en la Doctrina.....es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo.

Este principio se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
 - Para trabajo igual, prestaciones iguales.
-
-

Para trabajo igual, salario igual. Este postulado esta previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5º, fracción XI, 56 y 86.

Para trabajo igual, prestaciones iguales. Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no solo se hace referencia al salario propiamente dicho, sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

4.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten, y así lo deseen una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

La estabilidad en el empleo se ha definido de la siguiente manera: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

El derecho a la estabilidad "Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón, del incumplimiento grave de las de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (Artículos 35 y 39 de la Ley).

Por ultimo podemos decir que la finalidad del Derecho del Trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

1.5 LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO EN MÉXICO.

Las normas expresas o de Derecho escrito, que deben ser observadas en el Derecho del trabajo son:

A) *La Constitución*, en materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Los derechos establecidos en el artículo 123, son conocidos como “garantías sociales”. No sólo el Artículo 123 constitucional tiene relación con el Derecho del trabajo. Pueden mencionarse, además los siguientes artículos:

a) Artículo 5°, que consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a cada quien.

b) Artículo 32, que consagra el Derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.

c) Artículo 73 fracción X, que otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución.

d) Artículo 115 fracción VIII que alude a que 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 123 y sus leyes reglamentarias.

e) Artículo 116 que establece una regla paralela para las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores.

B) *La Ley Federal del Trabajo*, constituye una norma reglamentaria de la Constitución. La LFT, según lo determina su Artículo 1°, es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado “A”, de la Constitución. El apartado “B”, a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

C) *Los reglamentos de la Ley*. En el Artículo 89 de la Constitución, relativo a las facultades del Presidente de la República se menciona que tiene la obligación de “Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”. Esta constituye la facultad reglamentaria del titular del poder ejecutivo que habrá de ejercer apoyándose en los secretarios del despacho encargados del ramo a que el asunto corresponda (Art. 92).

D) *Los Tratados Internacionales*. Su aplicación resulta de los dispuestos en el Art. 6, que exige, para su validez, que hayan sido celebrados y aprobados en los términos

del Art. 133 de la Constitución, o sea, por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado.

1.6 CONCEPTO DE TRABAJADOR, PATRÓN. INTERMEDIARIO, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

Para el maestro Dávalos (2005:85-93) en las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra relación son los trabajadores y los patrones.

TRABAJADOR:

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

La propia ley es la que se encarga de ofrecernos el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8º: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Del mismo texto de la ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física.

Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas; es decir seres humanos, individuos de carne y hueso.

- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral. Ejemplo: Juan Pérez, es el dueño del negocio que es la fuente del

trabajo; o “La Espiga”. S.A. que es la negociación donde el trabajador presta sus servicios.

- El servicio ha de ser en forma personal.

Para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es necesario que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores “en todo lo concerniente al trabajo” (artículo 134 fracción III)

La inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47.

PATRÓN:

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conocen con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral.
 - Es quien recibe los servicios del trabajador.
-
-

Por su parte, UNITEC (2002: 50) manifiesta que patrón puede ser cualquier persona que utilice los servicios de uno o varios trabajadores, los cuales deberán quedar subordinados a él; por ejemplo, como abogado contratas a una secretaria, en tal caso eres el patrón y ella la trabajadora.

El patrón también puede ser una persona moral, es decir, una persona que, aunque no existe físicamente, el derecho le otorga una personalidad para diferenciarla de otros entes jurídicos; por ejemplo, si trabajas en una empresa que se dedica a la fabricación de zapatos, cuya denominación es Zapatos Finos, S.A. de C.V., esta sociedad no existe físicamente, pues no podemos decir que ella es el edificio donde se encuentra su domicilio; tampoco podemos afirmar que es el grupo de personas propietario de la misma, entonces, ¿qué es Zapatos Finos, S.A. de C.V.?

Indudablemente no podemos afirmar que esa "persona" sea *física*, pues no existe materialmente, en consecuencia se dice que es una persona *moral*, por tanto sujeta de derechos y obligaciones; incluso de acuerdo con el derecho laboral puede adquirir la calidad de patrón, como es el caso que estamos tratando, en el que Zapatos Finos, S.A. de C.V. es patrón de sus trabajadores y no el grupo de personas propietarias de la empresa.

INTERMEDIARIO:

De conformidad con el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral.

De acuerdo con Dávalos (2005:95) la intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de "enganchador" o "celestina".

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no frente a un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo, de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13)

En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios o suficientes, estamos frente a un intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 15 fracción I).

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria. A este respecto se tomarán en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentre instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo. (Artículo 15, fracción II).

Los trabajadores que presten sus servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

EMPRESA:

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, literalmente indica: Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra rama semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

La empresa *coordina y organiza a las personas, los objetos y los recursos económicos que hacen posible la producción*. Los trabajadores y los patrones no son entes independientes y encontrados, sino integrados en una condición productiva común.

La empresa surge cuando se aportan todos los factores de la producción: bienes, trabajo, coordinación y entre todos logran producir. De esta manera un grupo aporta el capital, otro el trabajo, y el empresario, quien se personifica en el director general, subdirectores y gerentes, tiene la función y la responsabilidad de coordinar y organizar a estos grupos para lograr la mayor producción con el menor esfuerzo. (UNITEC 2002:51)

Por su parte, Dávalos (2005:99) retoma el concepto que da el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, la empresa “Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.

Además, indica que la empresa tiene los siguientes elementos:

a) Elementos esenciales:

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulado por el derecho, por lo que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca. Etc.

ESTABLECIMIENTO:

De igual manera, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el establecimiento es 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.

Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada esta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

1.7 AUTORIDADES DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL.

UNITEC (2002:47-49) indica que existen diversas autoridades en materia laboral, las cuales se encargan de aplicar las leyes, vigilar su cumplimiento e impartir justicia, entre otras funciones.

En la Ley Federal Trabajo se establecen tanto las autoridades laborales como sus funciones

La Ley Federal del Trabajo vigente, muestra de manera detallada las funciones que le corresponden a cada una de estas autoridades, estableciendo tales funciones en los títulos XI y XII, que comprenden del artículo 523 al 647. Las autoridades en materia de trabajo, conforme al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, son:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- Las autoridades de las entidades federativas, sus direcciones o departamentos del trabajo.
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- La Inspección del Trabajo.
- La Comisión Nacional y comisiones locales de salarios mínimos.
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- La Junta Federal y juntas locales de conciliación.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.
- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las autoridades del trabajo dependen directamente del Presidente de la República, por ello son autoridades de tipo administrativo.

Las autoridades del trabajo que se encargan de la aplicación de normas laborales son de distintos tipos:

- Autoridades ejecutivas.
- Autoridades que resuelven conflictos laborales.
- Autoridades que dictan resoluciones de carácter general.

Las autoridades ejecutivas se encargan de aplicar las normas laborales a la realidad, es decir, aplican las normas jurídicas —que son abstractas— a casos concretos. Por ejemplo, la Secretaría de Educación Pública establece programas para que las empresas capaciten a los trabajadores para cumplir con las normas que así lo determinan.

Para el derecho laboral cada autoridad tiene una función específica.

Las autoridades que resuelven conflictos laborales se encargan de establecer cual es el derecho en caso de controversia, por ejemplo, cuando un trabajador demanda por un despido injustificado, pero el patrón alega que dicho despido fue fundado en la ley. En este caso existe una controversia en cuanto a que si el despido fue o no injustificado; las autoridades laborales se encargan en estos casos de resolver la controversia.

Entre las autoridades que resuelven conflictos laborales encontramos a las juntas federales y locales de Conciliación, así como a las de Conciliación y Arbitraje.

Las autoridades que dictan resoluciones de carácter general son aquellas que con base en sus facultades hacen ciertas determinaciones que después se convierten en obligatorias para todas las personas. Estas autoridades son la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Sus determinaciones se convierten en disposiciones obligatorias porque una vez que establecen el salario mínimo o la participación que les corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa, es obligatorio para los patrones cumplir con estas determinaciones.

EVALUACION DE CONTENIDO

- 1.- Da la definición de Derecho Laboral.
 - 2.- ¿Cuál es la importancia del artículo 123 constitucional y sus apartados?
 - 3.- ¿Dentro de que rama del derecho se encuentra el Derecho Laboral?
 - 4.- ¿Cuál es el fin del derecho laboral?
 - 5.- ¿Cuáles son los principios del Derecho Laboral?
 - 6.- ¿Cuáles son las leyes que regulan el trabajo en México?
 - 7.- Da los conceptos de trabajador, patrón, intermediario, empres y establecimiento.
 - 8.- Menciona las autoridades del trabajo.
-
-



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**



**RELACIONES
INDIVIDUALES DE
TRABAJO**

<p>Objetivo Educativo: Comprenderá el marco de la relación individual de trabajo y las partes que intervienen en esta.</p>

UNIDAD II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

2.1 RELACIÓN DE TRABAJO.

Dávalos (2005:101) La relación de Trabajo se trata de otro elemento fundamental dentro de nuestra materia.

Existen diversas formas para construir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley, "cualquiera que sea el acto que le de origen". Una de estas formas, la más común, es el contrato.

Basta con que preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato por escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se de la relación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse esta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se constituye por debajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo

subsiste; la Ley establece como debe sustituirse esta relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón que no pide desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

De acuerdo con Mario de la Cueva, los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, por decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20 encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón, dos conceptos que ya nos son conocidos.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La subordinación.
- d) El salario, que según el artículo 82 de LFT es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Si no existen el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y de un patrón y el segundo, o sea, la prestación de un trabajo personal, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

Elementos de la relación de trabajo

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos:	Trabajador y patrón.
Elementos objetivos:	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo indica: contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, *es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario*” (artículo 20, segundo párrafo).

Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

2.3 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

UNITEC (2002:88) las relaciones de trabajo pueden tener distinta duración, dependiendo del tipo de trabajo para el que se contrata al trabajador. El trabajador puede ser contratado por:

- Obra determinada.
- Tiempo determinado.
- Tiempo indeterminado.

En el **contrato por obra determinada** el trabajador es contratado para la realización de una obra específica por ejemplo la instalación de una red eléctrica. En este caso, la relación laboral solo durará el tiempo de la construcción, y una vez concluida, la relación se dará por terminada. En dicho contrato será importante que se estipule la obra a realizar y el tiempo de duración.

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral, y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurra en responsabilidad.

Un ejemplo de dicho contrato sería: un patrón contrata a varios trabajadores para que levanten una casa-habitación. Una vez construida dicha casa la relación laboral se extingue.

Trabajador y patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato; si vencido dicho término, aun no se ha concluido el trabajo objeto del contrato, este subsistiría mientras no se concluya. Así lo dispone el artículo 39 de la Ley: "Si vencido el término que se hubiese fijado

subsiste la materia del trabajo, la relación que dará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

En el caso del contrato de obra determinada la materia del contrato se debe especificar; por eso el artículo 36 de la Ley establece que: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.” De esto depende que efectivamente se trate de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato, como por ejemplo el llamado contrato de temporada, que es aquel en el cual se desarrolla trabajos de manera uniforme en periodos de tiempos fijos, es decir, cíclicamente. *Ejemplo:* se contrata a vendedores en grandes almacenes, en la época navideña.

Un caso en el que se puede establecer el contrato de obra determinada: cuando una constructora contrata a un grupo de trabajadores para realizar los trabajos inherentes a la construcción de un edificio. Aquí es clara la naturaleza de la obra materia de contrato. (Dávalos 2005:114)

En el **contrato por tiempo determinado o fijo** se conviene que el trabajador preste su trabajo por tiempo determinado, fijado de común acuerdo con el patrón. En este contrato se mencionan las características del trabajo y su duración.

Ejemplo de este tipo de contrato es el caso de las tiendas departamentales en las que se contratan vendedoras o promotoras por temporadas; una vez transcurrido el periodo el contrato de trabajo se da por terminado.

Respecto a esta modalidad Dávalos (2005:115) manifiesta que a diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación esta sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Según el artículo 37 el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser el trabajo sujeto a un plazo. Por ejemplo, el trabajo que se presta en una extensión de juguetería en la temporada de reyes, por una vez.

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Dicho contrato esta sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III. En los demás casos previstos por la Ley, como por ejemplo, los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones. Sin embargo, la duración del objeto del contrato esta determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogara por el tiempo necesario.

El artículo 38 de la Ley dispone: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado y para la inversión de capital determinado .” constituye una acepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que el legislador, al prever la dificultad para determinar cuando se ha agotado una mina o no, adopto esta alternativa, en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, o sea, cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para ese objeto.

Por último, se entiende que existe la **relación de trabajo por tiempo indeterminado** cuando no se ha fijado un plazo específico o la finalización de una obra determinada.

Este tipo de relación labora es común; de hecho, si en el contrato de trabajo no se menciona cuándo terminará la relación laboral, se entenderá que ésta es por tiempo indeterminado.

2.4 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

De la Cueva (2001:234) define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

La regla general establecida por el artículo 42 de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el

patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. (Dávalos 2005:123-131)

Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

Las anteriores son las dos principales consecuencias de la suspensión; existen otras de beneficio para los trabajadores:

I. *La continuidad en los beneficios de la seguridad social.* Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

II. *Temporalidad.* Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

III. *Reserva de la plaza para el trabajador.* Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

IV. *Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa.* Esta consecuencia es excepcional se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.

V. *Inalterabilidad del contrato.* Aún cuando la relación laboral este suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y debe observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, esta puede ser rescindida. *Ejemplo:* Si el trabajador cometiera, durante una licencia sin goce de sueldo, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, o injurias, se produciría una causal de rescisión de la relación laboral.

La suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar; en cambio en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario, como son los casos previstos por los artículos 63, 69, 74, 76, 170, IV, y 177, entre otros.

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho en permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que de él mismo se originen.

La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que solo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra. Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, VII y 423 X que establecen:

“La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador” (artículo 42, VII).

“La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días” (artículo 423, X).

I.- Causas legales de suspensión.

En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de causas legales de suspensión, aun cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y postnatales. Asimismo, en el artículo 423, fracción X, están las sanciones reglamentarias. En conjunto, las causas legales de suspensión son las siguientes.

A. La enfermedad contagiosa del trabajador (artículo 42- I.)

Esta suspensión de la relación de trabajo es una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio.

En este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador; debe decretar la suspensión, para proteger a los trabajadores. Si no se decreta la suspensión, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios por no cumplir el

patrón con las normas mínimas de higienes en los centros de trabajo (artículo 132, XVII).

El trabajador tiene la obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.

El trabajador de este supuesto de suspensión, podrá gozar de los beneficios de la seguridad social, solo si satisface una serie de requisitos.

B. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo (artículo 42, II).

La razón para no incluir los riesgos de trabajo, en este caso de suspensión de la relación de trabajo individual, es que los riesgos están sujetos a un régimen especial.

La causa de esta suspensión de la relación de trabajo es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario.

Si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, esta protegido por el régimen de seguridad social, esta solo le brinda una protección parcial, pues le otorgara un subsidio a partir del cuarto día de que se inicio la enfermedad. Este subsidio, como su nombre lo indica, no cubre la totalidad del salario, si no que únicamente el 60% de la totalidad del salario diario de cotización, y solo lo gozara el trabajador por un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis (artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social).

El trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado médico; si no cumple con esta obligación, se le puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un periodo de treinta días.

C. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta (artículo 42, III).

La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se le sometió se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

Así mismo, se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad causal, estando sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

El supuesto de suspensión, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si este obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón (artículo 42, III).

D. El arresto del trabajador. (artículo 42, IV).

Esta causa de suspensión esta basada en una situación de hechos que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador.

E. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales (artículo 42, V).

El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurado, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

F. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos (artículo 42, VI).

Cuando el trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa y otras semejantes, se suspende la relación laboral y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

G. *La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador* (artículo 42, VII).

Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la Ley como duración de la suspensión, pues se considera que no se puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo. Esta causa de rescisión se basa en la fracción XV del artículo 47, como una causa análoga a las establecidas en dicho artículo.

H. Maternidad (artículo 170, II).

Se considera que existe suspensión de la relación laboral, aun cuando no lo establece la Ley como tal, en el caso del alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha del parto; el patrón tiene obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social (artículos 101 y 102 de la Ley del Seguro Social).

Este descanso puede prorrogarse por el tiempo necesario en casos especiales y, en tal supuesto, el patrón solo tiene obligación de pagar el 50% del salario, por un periodo no mayor de sesenta días. Este tipo de trabajadoras conservara su trabajo hasta por un lapso de un año, contado a partir del parto y tienen derecho al pago de las utilidades, y a que se les computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (artículo 170 y 127, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

I. Sanciones reglamentarias (artículo 423, X).

En los reglamentos interiores de trabajo de las empresas se pueden establecer disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación; como una de aquellas se encuentra la suspensión en el trabajo, que no puede exceder de ocho días, no sin antes haber oído al trabajador (artículo 423, X).

La suspensión indefinida del trabajador como sanción disciplinaria se equipara a un despido.

En estos casos el patrón no tiene obligación de pagar el salario correspondiente.

Esta suspensión no interrumpe ninguno de los derechos que deriven de la permanencia en la empresa como son: la antigüedad y vacaciones, pero si afecta en

el derecho de participar en el reparto de utilidades en que se toma en cuenta el número de días trabajados.

2. Causas convencionales de suspensión

Se puede dar un gran número de causas convencionales de suspensión de la relación individual de trabajo; las más conocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos.

A. Días económicos.

Son aquellos permisos que se conceden, generalmente con goce de sueldo, a los trabajadores, por corto periodo para atender problemas personales o familiares urgentes. Ejemplo: el nacimiento de un hijo, la muerte de un familiar, etc. Se da la suspensión solo en aquellos casos en que no hay pago de salario.

B. Licencias

Son autorizaciones que el patrón da a los trabajadores para separarse transitoriamente de su puesto de trabajo; generalmente se establecen en los contratos colectivos y se señala un plazo que comúnmente es de un año; puede ser renunciable siempre que no afecte intereses de terceros. Para los trabajadores que obtienen estas licencias, se interrumpen sus derechos de antigüedad.

C. Licencias sindicales

Son aquellos permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical, para que puedan desempeñar su función en el sindicato; esta suspensión puede no afectar el pago del salario, ni otro derecho del trabajador.

D. Sanciones sindicales

Se asemejan un poco a las sanciones reglamentarias, pero este tipo de sanciones se establecen en los contratos colectivos de trabajo como correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenecen. El sindicato está facultado para pedir la suspensión de un trabajador en la empresa, para que éste la aplique. En estos casos el patrón no está obligado a pagar el salario del trabajador.

3.- Notificación de la suspensión.

El patrón conforme a lo dispuesto en la letra de la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión.

Pero por analogía debe aplicarse, en este caso, el artículo 47 de la Ley que establece la obligación de dar aviso al trabajador de causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

No solo se debería avisar la causa de la suspensión, sino que también el tiempo que va a durar esa suspensión. Esto es con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada solo verbalmente y a quien después se le pueda rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo.

4. Terminación de la suspensión.

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido, toda vez que este se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin que exista causa legal para ello.

La sanción impuesta aun trabajador, suspendido hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley, pues no es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpa temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que se concluye el término que se haya fijado, según ha considerado el mas alto tribunal de la nación.

2.5 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En su obra De la Cueva (2001:241) nos dice “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo. (Dávalos 138-167)

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, con forme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión

Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución autentica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.

Dice además que en caso de no observar el patrono dicha formalidad, “no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión”, lo que tendrá como consecuencia que, si se aprueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

Es decir, la falta del aviso que debe dar el patrón implica, por si sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, por que carecería de relevancia jurídica

y la junta condenaría al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo según la acción que haya ejercitado.

Este es el párrafo final del artículo 47, al que se le agregaron los otros dos:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas o causas de la rescisión.

“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se 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 esta el domicilio que se tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

“La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.”

La rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado a dicha relación. Sólo opera cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causa análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, según lo dispuesto por la fracción XV del artículo 47.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer, como podría ser que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; o de una omisión o sea un no hacer, como negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propones para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca.

En este supuesto la causa de despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse en un lapso de treinta días a partir de la indicación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

La Ley prohíbe, por exclusión, el contrato a prueba en materia de relaciones de trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, solo opera en los casos específicamente previstos por esta fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días.

Asimismo, no tiene fundamento la pretensión de que si un trabajador no ha laborado cuando menos treinta días, no ha adquirido el derecho de considerarse como tal, porque en la Ley no existe ninguna disposición en este sentido.

II. faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

La falta de probidad, así como las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajador falto de probidad.

Otro ejemplo de la falta de probidad: la circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o presentando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la correcta realización obrero-patronal, basada en la confianza.

El hecho de que un trabajador disponga, para fines particulares, de los instrumentos de trabajo, que pone a su disposición el patrón, constituye una falta de probidad u honradez, y por lo tanto, el despido es justificado.

Si un trabajador se duerme durante sus horas de labores, implica incumplimiento del contrato de trabajo, ya que los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Constituye además, una falta de probidad en perjuicio del patrón, pues quien se entrega al sueño durante el tiempo en que debe laborar deja de prestar el servicio por el que se le remunera.

Las injurias las debemos entender como la acción o expresión dirigidas a denotar, a ofender, a una persona, las juntas deben analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que la injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto. Señalar solamente que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechos que la junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

La Ley también establece como sanción la rescisión, cuando el trabajador incurre a actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, o que siga laborando armónicamente cuando existe algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Sin embargo, la propia Ley contempla excepciones como la de que se actué en defensa propia o que medie provocación. En estos casos al provocador es al que se le puede imputar el acto y no al trabajador.

Por personal directivo debe entenderse, aun cuando no es muy claro el alce de este concepto, a los trabajadores de confianza que son los que ejercen labor de dirección, a los gerentes, directores y en general a todos los representantes del patrón.

Al referirse la Ley al personal administrativo se entiende que son los trabajadores de las oficinas.

Cuando la Ley se refiere a los familiares se debe comprender todo familiar, sin importar el grado de parentesco, sólo atendiendo a la cercanía o intimidad que lo una con el patrón.

III. faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Esta causa esta sujeta a una condición: que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como por ejemplo tenemos el caso de que un trabajador participe en una riña dentro del centro de trabajo; puede ser en horas de labores, y aun sin haber labores; no es una conducta de disciplina y orden reñir en las instalaciones de la empresa.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Si el trabajador realiza alguna o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, por que no solo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar de los delitos de robo, abusos de confianza, o el que resulte; pero además, en el campo laboral, indica falta de probidad u honradez. Pero se insiste en que probidad es concepto más amplio, muy cercano a la de lealtad, pues el hombre que es desleal no es probo.

V. Perjuicios materiales intencionales. Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

VI. Negligencia. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII. Imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

El concepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, si no que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva si no subjetiva, por lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con el celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, está obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial indispensable en el caso para valuar el monto de los perjuicios causados por la empresa.

VIII. Actos inmorales. El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que un trabajador resulta inmoral, en otro puede no serlo dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar que es el moral en cierta época y cuando ya no lo es.

IX. Revelación de secretos. “entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador.” En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

X. Faltas de asistencia injustificadas. Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa del despido.

Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón. Este criterio es el sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que no acepta la sola justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Mario de la Cueva difiere con el criterio de la Corte, pues sostiene que al no tener validez la justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se le está dando al patrón, en última instancia, el carácter de juzgador que decide sobre la situación concreta.

Las faltas se empiezan a contar a partir de que se da la primera. La Ley habla más de tres faltas, en un lapso de treinta días, no importa si continuas o discontinuas.

La acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computable y por ello entonces empieza a correr el término de la prescripción.

El hecho de que un trabajador avise que faltara a sus labores, no significa que su falta será justificada en virtud de que es requisito indispensable que el patrón le otorgue el permiso correspondiente.

El trabajador solo puede considerar que existe permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido.

En el supuesto de un trabajador de jornada discontinua, la inasistencia solamente a la primera parte de su jornada o a la segunda, debe computarse con media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión.

Si el trabajador alega que las faltas que se le imputan corresponden a una sanción de suspensión que le fue impuesta, a él corresponde acreditar esa suspensión.

Por otra parte, si un trabajador es despedido en una fecha determinada, y con motivo de este evento, deja de concurrir a sus labores en los días subsiguientes, estas faltas no constituyen una causal de rescisión de la relación del trabajo.

XI. desobediencia al patrón. El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar ordenes del patrón siempre y cuando estas ordenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva (ejemplo, si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del patrón, si no accede a cambiar de turno) y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece, la causa de despido se da, y es un despido justificado. La misma Ley, interpretada en sentido contrario, incluye una excepción: que la desobediencia se deba a una causa justificada.

La Ley no menciona como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, si no a las del patrón o sus representantes; por ejemplo, el jefe de personal de una empresa es representante de la misma. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o

administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón (artículo 11).

XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que van en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

XIII. Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no esta en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir algún accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que esta bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, por excepción de que su uso sea por prescripción medica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

La embriaguez del trabajador, no es necesario comprobarla con examen medico, de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

Conviene también aclarar que el simple aliento alcohólico no constituye el estado de ebriedad y menos si médicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado.

Por lo que toca al uso de drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja; ya que el solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo.

XIV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión. Esta causal contempla una condición: que haya impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que lo imposibilita para prestar sus

servicios. De conformidad con el artículo 42, fracción III, de la Ley, se entiende que si la sentencia es condenatoria, la relación se rescinde; es una causa de suspensión temporal: “La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.” Sin embargo, esta idea queda desbaratada si se lee la fracción XIV del artículo 47: es causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón: “La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, *que le impida* el cumplimiento de la realización de trabajo.”

XV. Causas análogas. Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”, buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.

Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la Junta deberá constar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

Por último, cuando el patrón alega varias causales de rescisión de la relación laboral en un juicio, basta que compruebe alguna de ellas para considerar el despido justificado.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dice que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto a las condiciones del mismo.

En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tanto se puede ejercitar la acción de rescisión; si se hace debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personas directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituye causa de retiro, como el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.

Es importante aclarar que en el caso de las injurias y amenazas debe señalarse en la demanda en qué consistieron exactamente dichas injurias o amenazas, expresando con toda claridad las palabras, ademanes o hechos que las constituyen.

III. Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la Ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia Ley.

IV. Reducción del salario.

El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro. Sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución del salario no implica una causal de retiro, como es el caso en que el trabajador y el patrón convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades físicas y mentales. En ambos casos se reduce el salario, pero no se configura una causa de retiro.

Asimismo, para que sea procedente la rescisión de la relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Por otra parte, la carga de la prueba del pago de salarios corresponde al patrón en virtud de que tiene en su poder los elementos necesarios para hacerlo, como son: recibos, copias de cheques, etc. "En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: monto y pago del salario" (artículo 784, XII).

V. No pagar el salario en fecha y lugar convenidos.

Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador y para esto conviene a trabajador y patrón, en que fecha y lugar se cubrirá. Los artículos 103 y 109 de la Ley, establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón, este puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el tribunal del trabajo.

VI. Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo.

Con esta actitud de mala fe del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto, éste con todo derecho puede dar por terminada la relación de trabajo.

VII. No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la Ley.

El patrón, al no cumplir con esta obligación está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro.

VIII. No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que estén en él.

Esta causa está ligada a la anterior, mas supone una conducta directa del patrón con el agravante señalado por la Ley de que su imprudencia o descuido sean inexcusables.

IX. Causas análogas.

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, por lo que el tribunal del trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no.

Mario de la Cueva al explicar el concepto de causas análogas de rescisión dice: “El legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la magnitud de acontecimientos que se pueden producir en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica: ‘(Por causas) análogas a las establecidas en fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que el trabajo se refiere.’”

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos; a) la causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) a de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un cumplimiento grave de una obligación principal o importante; c) las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

2.6 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. (De la Cueva 2001: 242).

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley y son las siguientes:

I.- Mutuo consentimiento de las partes.

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan solo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación (artículo 33) y por tal motivo no requiere para su validez, de la ratificación ante los tribunales del trabajo.

II.- La Muerte del trabajador.

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una característica del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

“Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

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

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o por la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir se de por terminada.

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

Cuando un trabajador esta incapacitado física o mentalmente para prestar un servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. (Dávalos 2005:170-172)

8.- ¿Cómo se define la rescisión de las relaciones de trabajo?

9.- Explique las características fundamentales de la rescisión de las relaciones de trabajo.

10.- Mencione las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

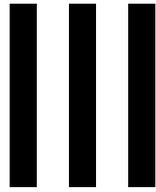
11.- Mencione las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

12.- Defina la terminación de las relaciones de trabajo.

13.- Mencione las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo.



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**



**CONDICIONES DE
TRABAJO**

<p>Objetivo Educativo: Conocerá y aplicará las condiciones de trabajo establecidas por los órganos federales laborales.</p>
--

UNIDAD III CONDICIONES DE TRABAJO

Para De la Cueva (2001:266) las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

3.1 JORNADA DE TRABAJO.

Pérez Chávez y Fol Olgún (2006:143) se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo es la única a la que se refiere el artículo 123 constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la LFT al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales y mensuales.

En términos de los artículos 60 y 61 de la LFT existen tres tipos legales de jornada de trabajo a saber:

- 1.- Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- 2.- Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- 3.- Jornada Mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, se reputará jornada nocturna.

La duración de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5° fracción III de la LFT, esto es que estarán prohibidas las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Según los artículos 63 y 64 de la Ley Laboral, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposos o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Prolongación de la Jornada de Trabajo

En términos de los artículos 65 y 66 de la LFT, la jornada de trabajo puede prolongarse por dos circunstancias

- 1.- Por circunstancias adversas; y
- 2.- Por circunstancias extraordinarias.

En el primer caso cuando se presentan siniestros o riesgos inminentes en que peligra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajado podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En el segundo caso, la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias podrá realizarse pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Respecto a este tema, Dávalos (2005:182) manifiesta que conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

I.- Jornada Diurna.

Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

II.- Jornada Nocturna.

Comprende de las 20 a las 6 horas con una duración máxima de 7 horas (artículos 60 y 61).

III.- Jornada Mixta.

Es la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o mas, se considerará jornada nocturna; tiene una duración de siete horas y media.

IV.- Jornada Reducida.

La aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora.

V.- Jornada Especial.

La acordada por los trabajadores y el patrón con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado.

VI.- Jornada Indeterminada.

La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (Artículo 333).

VII.- Jornada Continua.

No esta definida en la Ley, solo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la ley se esta refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador queda a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada. (Artículo 63).

VIII.- Jornada Discontinua.

Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64).

IX.- Jornada de Emergencia.

La realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

X.- Jornada Extraordinaria.

Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66).

El pago del tiempo extraordinario esta regulado por los artículos 67 y 68 de la ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 67 Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68 P. 2º. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

3.2 DÍAS DE DESCANSO.

Hernández y Juárez (2005:61) indican que los trabajadores tiene derecho a por lo menos un día de descanso a la semana o como dice la Ley Federal del Trabajo a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce integro del salario por el día no trabajado.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día.

El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores debiendo hacerse constar siempre en los contratos individuales de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario, o semanal y cuando lo hagan voluntariamente tendrá que pagársele salario triple y si cae en domingo, además genera el pago de la prima dominical; igualmente si los trabajadores están obligados a prestar sus servicios los días de

descanso obligatorio, también en este caso tendrá que pagárseles salario triple y si cayera domingo, además la prima dominical.

De común acuerdo patrones y trabajadores o patrones y sindicato, establecerán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios los días de descanso obligatorio y si no se pusiesen de acuerdo, resolverá la junta de conciliación y arbitraje.

Si el trabajador que deba trabajar en los días de descanso no lo hiciere incurre en desobediencia y ello es motivo de rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón. (Artículo 47, fracción XI)

De conformidad con el artículo 74 de la LFT, son días de descanso obligatorio

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

3.3 AGUINALDO.

Pérez Chávez y Fol Olgúin (2006:124) dicen que el artículo 187 de la Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores el derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos.

Este derecho implica para el patrón la obligación de pagarlo antes del 20 de diciembre de cada año, considerando que los trabajadores que no hubieran cumplido un año de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte

proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieran trabajado. En todos los casos tendrán derecho al pago proporcional de aguinaldo.

Así, este pago es uno de los principales compromisos que un patrón tiene con sus empleados, considerando además que puede convenirse el otorgamiento de un mayor número de días que sirvan de base para su pago, pues la ley solo establece un mínimo.

3.4 TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Cavazos (2000:207-209) indica que el artículo 66 de nuestra legislación laboral previene que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Además, por disposición del artículo 68, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente en un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las nueve horas extras a la semana se deben computar sobre la llamada jornada pactada y no sobre la "jornada legal".

Si un trabajador trabaja nueve horas extras a la semana y luego se le requiere que trabaje el domingo, las horas del domingo no incrementan las nueve horas anteriores, por tratarse de una jornada distinta de trabajo, que no constituye tiempo extraordinario. Sin embargo, si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales sí se computarán con las nueve horas extras trabajadas.

En la práctica, generalmente se pacta que se prohíbe expresamente que se trabaje tiempo extraordinario, salvo permiso previo y por escrito del patrón.

El artículo 68 de la LFT previene que “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

3.5 VACACIONES.

De acuerdo con De la Cueva (2001:289-292) las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor : un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo , les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que 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 de servicios.

En consecuencia, el periodo de vacaciones se disfruta de conformidad con el siguiente cuadro:

Al concluir el primer año de trabajo	seis días
Al concluir el segundo año de trabajo	ocho días
Al concluir el tercer año de trabajo	diez días
Al concluir el cuarto año de trabajo	doce días
Al concluir el noveno año de trabajo	catorce días
Al concluir el decimocuarto año de trabajo	dieciséis días
Al concluir el decimonoveno año de trabajo	dieciocho días
Al concluir el vigesimocuarto año de trabajo	veinte días
Al concluir el vigesimonoveno año de trabajo	veintidós días.

La Ley Federal del Trabajo respecto a las vacaciones contiene tres reglas fundamentales: a) Según el artículo 78 los trabajadores deben disfrutar en forma continua seis días de vacaciones en forma continua, por lo menos, lo que tiene por objeto que pueden rendir los frutos que se espera de ellas; b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa, por una parte, que la compensación que se pague al trabajador no produce ningún efecto ni evita que se exija del empresario el otorgamiento del período respectivo, y por otra, y salvo las

modalidades que presentaremos en el párrafo siguiente, que la única acción del trabajador sea la de otorgamiento del periodo de vacaciones; c) La prohibición de una compensación se flexiona inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla el año de trabajo. De conformidad con el artículo 79 el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, disposición que se justifica porque, si en ese momento se fija un periodo de vacaciones y se paga el salario correspondiente, el efecto es el mismo.

3.6 SALARIO.

De la Cueva (2001:293) en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo nos indica que en los artículos 82 y 84 se señalan los elementos que integran el concepto de salario: “ Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

La conclusión general es que el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie, o bien, prestaciones en efectivo y prestaciones en especie. Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

Por su parte, Dávalos (2005:200) considera que el salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cantidad mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Asimismo nos menciona cuales son los atributos del salario.

1.- Debe ser Remunerador. Dentro de las primeras características del salario esta la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad de trabajo (artículo 5º, VI y 85).

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o profesional, cuando trabaje la jornada legal máxima.

2.- Equivale al mínimo cuando menos.

Conforme al artículo 85 el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional.

3.- Suficiente.

La suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la retribución, como lo dice el artículo 3º de la Ley en el sentido de que el trabajador debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

4.- Debe ser determinado o determinable.

El trabajador debe saber el monto de su salario (artículos 25, V 82 y 83). La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión etc.), pero en todos los casos se debe establecer las bases sobre las cuales se determinará.

5.- Debe cubrirse periódicamente.

Con respecto a los obreros, la ley determina que se deberá pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores (artículo 5º, VII y 88). Excepcionalmente puede pagarse el salario mensual, como en el trabajo a comisión (artículo 286). Aun cuando también existen trabajos en los que se puede pagar diariamente, por ejemplo en el trabajo a destajo.

6.- Debe pagarse en moneda de curso legal.

El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, (artículo 123, X y 101 de la Ley).

7.- El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. (Artículo 102).

Clasificación:

1.- Por unidad de tiempo.

Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que esta a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación; es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago mas generalizada.

2.- Por unidad de obra o a destajo.

Se determina el salario por unidad de obra, es decir por el numero de unidades. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

3.- Por comisión.

Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85.

4.- A precio alzado.

El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el a segundo párrafo del articulo 85.

5.- En efectivo y en especie.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes as la moneda y servicios que dan al trabajador en razón de su trabajo. Ejemplo vivienda, alimentos, despensa etc.

6, Salario integral.

El artículo 84 indica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación,

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario integral de acuerdo con el artículo 89, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho.

Las autoridades judiciales federales han interpretado que la prima vacacional, el aguinaldo y el impuesto sobre el producto del trabajo correspondiente al trabajador, pagado por el patrón, son parte integrante del salario. En tanto que las vacaciones y las aportaciones al INFONAVIT no forman parte del salario.

7.- Salario extraordinario.

La Suprema Corte ha resuelto, lamentablemente que la horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel, a reserva de que si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado “ tiempo extra “ como pago normal y constante debe entenderse que forma parte del salario, por ser una percepción regular y fija. Si no es normal y constante, el pago no será considerado dentro del salario.

El pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

3.7 SALARIO MÍNIMO.

El artículo 90 de la LFT señala que: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Respecto a este precepto Dávalos (2005:212) afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que el trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

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 la educación obligatoria de los hijos.

El salario mínimo profesional es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

El artículo 123, fracción VIII constitucional indica que el salario mínimo quedará exento de embargo o descuento. Así mismo el artículo 97 de la ley reglamentaria establece que los salarios no podrán ser objeto de descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

3.8 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

El capítulo VII del título tercero de la Ley se denomina Normas Protectoras y Privilegios del Salario. A través de este capítulo el legislador recoge principios que arrojan alguna luz en favor de los trabajadores, en el tema de salarios.

Según Dávalos (2005: 217-221) una de las preocupaciones constantes ha sido la de proteger al trabajador, hacer que eleve su nivel de vida, y defender su salario es la forma más adecuada de protegerlo y dignificarlo.

A) *Derecho de disponer del salario*

Los trabajadores tienen derecho de disponer libremente de sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, según lo dispone el artículo 98. No puede el patrón limitar, de alguna manera, al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario.

B) Irrenunciabilidad del salario

El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos (artículo 99), siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de (artículo 33 y 104).

Estos principios están fundados en la fracción XXVII, h) del artículo 123 constitucional.

C) El cobro del salario

Debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar (artículo 100).

El pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109). Cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario.

Se hará el pago en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios (artículo 108). Aun cuando se acepta en ciertas labores que el pago no sea efectuado en el lugar de trabajo, por ejemplo, la de los agentes de comercio (viajeros), a quienes se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos en una cuenta de cheques.

El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo pro medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda. Cabría aquí preguntarse si es o no permitido que patrón, práctica constante, realice el pago pro medio de cheque. Si así realiza el pago, a primera vista se observará que se está violando el precepto contenido en el artículo 101; más, en el fondo se trata de una costumbre que se acepta pro comodidad, ya que en algunos centros de trabajo es materialmente imposible llevar en efectivo, moneda de curso legal, los emolumentos de todos los trabajadores. En caso de que no hubiera fondos suficientes para cubrir el monto total del salario, el trabajador tiene la vía penal y la mercantil, derivada del título de crédito, para hacer efectivo su salario.

Al cobrar el salario no será objeto de compensación alguna, debiéndose pagar íntegramente (artículo 105), salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la Ley.

D) Prestaciones en especie

“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 “(artículo 102).

Es decir, las prestaciones en especies deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo. Habrá de tomarse en cuenta las necesidades del trabajador y su familia, y el monto de las prestaciones deberá ser proporcionado a la cuota diaria se le entregaran \$ 3,000.00 en pares de zapatos, porque trabaja en una tienda que vende calzado, esta prestación se opone a lo preceptuado por el artículo 102, por lo que trata de hacer el patrón es convertir al trabajador en un agente de ventas del negocio, una función de la empresa que constituye otra categoría.

En el caso de los trabajadores domésticos (artículo 334) cuando al trabajador le otorguen prestaciones, éstas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo. Cabe recordar que las prestaciones en especie son las referidas a la habitación y a los alimentos y no al suministro de productos que el patrón haya obligado a recibir al trabajador.

E) Almacenes y tiendas de las empresas

Costumbre muy usual durante la Época Colonial, México Independiente y principios del siglo XX, era la de efectuar el pago en las llamadas “tiendas de raya”, en las cuales los trabajadores recibían mercancías a los precios fijados por el patrón; circunstancias por la cual siempre se encontraban endeudados y nunca veían el dinero que se les pagaba.

Con este antecedente, el constituyente, en el artículo 123, XXVII, inciso e), declara que es nula la “obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados”.

Actualmente se presenta el fenómeno de que una gran cantidad de empresas cuenta con tiendas y/o almacenes en los cuales expenden artículos de consumo a sus

trabajadores. Sólo que estas tiendas son un triunfo del sindicalismo mexicano, en ellas impera el principio de libre disposición del salario, por otra parte los trabajadores no se ven obligados a comprar en estas tiendas.

Se pretende con la creación de los almacenes y tiendas de empresa, disolver al salario su valor real, que en la época inflacionaria por la que atravesamos, constantemente fluctúa en perjuicio del trabajador. Estas tiendas, por regla general, tienen precios por debajo de los del mercado corriente y solamente expenden mercancías a los trabajadores de esa empresa o establecimiento.

Las tiendas y almacenes los puede crear el sindicato, sin ayuda de la empresa, o por medio de un convenio entre los trabajadores y la empresa o empresas, siguiendo lo señalado por el artículo 103.

El ejecutivo federal reglamenta la forma y términos en que se establece el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que se encarga de otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas y, de conceder créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores. EL FONACOT es una muestra de la institucionalización de los almacenes y tiendas, tendientes a que los trabajadores obtengan, más satisfactores con su salario.

F) *Prohibición de imponer multas a los trabajadores*

El artículo 107 señala que “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”. La razón de este precepto obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que es causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador.

Es una causa de rescisión disminuir el salario, conforme al artículo 51, IV.

Convendría preguntarse si las multas que impone un sindicato a un trabajador quedan comprendidas dentro de lo dispuesto en el artículo 107. Lógicamente debemos pensar que el sindicato no debe tener acceso directo al salario del trabajador y en caso de imponer una multa, ésta debe ser pagada directamente por el trabajador al sindicato. Si el patrón hace el descuento por orden del sindicato, incurre en responsabilidad.

Existe otro caso que es muy frecuente en cierto tipo de trabajo, el de los deportistas, en el que por diversas razones son multados, ya por el organismo en el cual

desarrollan su competencia o por el club al cual pertenecen. Consideramos que es contrario al espíritu de la Ley imponer multas, y en todo caso deben ser pagadas por el club y no por el trabajador.

Aun cuando existe una disposición que da entrada a la imposición de multas, al decir que “las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV” (artículo 302); el precepto del artículo 298 establece que son obligaciones de los deportistas...”IV Respetar locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica del deporte”.

G) *Prohibición de suspender el pago del salario*

No se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón (artículo 106).

Si se suspende el pago del salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador (artículo 51, V).

H) *Descuentos autorizados*

Los descuentos autorizados los encontramos en el artículo 110 que dice: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;
 - II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;
 - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere al artículo 143 de esta Ley,
-
-

que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiestan expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos , ascendientes y nietos , decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos ; y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Además, el patrón debe retener el impuesto sobre productos del trabajo personal haciéndolo llegar a la Oficina Federal de Hacienda que corresponda.

Asimismo, debe retener la cuota del Seguro Social que debe pagar el trabajador (artículo 44 de la Ley del Seguro Social). La fracción I del artículo 110 impide que a los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos con la pretensión de que su importe les sea deducido del salario. La misma regla se aplica (artículo 110, IV) en el caso de la participación de esos trabajadores en sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, pues sólo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Las empresas tampoco pueden descontar cuotas extraordinarias impuestas por el sindicato (artículo 110, VI).

Las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses (artículo 111); no puede el patrón lucrar con sus trabajadores.

En todo caso la Ley (artículo 110) es bastante clara al señalar que los descuentos no podrán ser mayores del 30% (fracciones I Y IV), 15% (fracción II), 20%(fracción VII), sobre el excedente del salario mínimo. Estas disposiciones encuentran su financiamiento en la fracción XXIV, del artículo 123 constitucional.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 544, fracción XIII, determina que quedan exceptuados de embargo...” Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley Federal de Trabajo , siempre que se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delito...” Interpretando en sentido contrario se puede decir que si son embargables los salarios cuando se trate de deudas que provengan de responsabilidad por la comisión de un delito. Este sería un criterio lógico y justo, ya que la Ley trata de proteger al trabajador contra sus acreedores, pero no con ocasión de los delitos que cometa, por lo que rechazar la excepción sería violar el capítulo mismo de la legislación del trabajo.

Parecen bastante acertadas estas consideraciones, aun cuando la Corte no lo estimo así y en una ejecutoría estableció que el Código de Procedimientos Civiles es contrario a la Ley Federal Del Trabajo, máxime que aquel es una ley local y ésta una ley federal, jerárquicamente superior y por lo tanto, no es base suficiente para poder manifestar que se embarguen los salarios, cuando se trate de responsabilidad proveniente de delito.

3.9 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

En su obra Pérez y Fol (2006: 173-192) establecen que las empresas en su carácter de patrones adquieren diversos deberes por la contratación de personal bajo la figura de una relación laboral, algunos de los cuales se convierten en derechos exigibles por parte de quienes prestan el servicio (trabajadores), y en tal sentido tienen que observar las legislaciones aplicables, a fin se satisfacerlos en la forma y en el tiempo que estas señalen.

Dichos derechos son conferidos a los empleados por disposición expresa del artículo 123, apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT) y tienen como propósito promover la equidad entre quienes proporcionan la fuente de trabajo y contribuyen a que esta prospere. Tal es el caso del derecho que tienen los trabajadores de participar de las utilidades que obtienen las empresas por cada ejercicio fiscal, toda vez que es un beneficio independiente al salario que reciben como remuneración.

De esta manera, con el reparto de las utilidades, las empresas reconocen la importancia que tiene la intervención del capital humano en el cumplimiento de los fines de la negociación, al retribuir el esfuerzo y el esmero con el que desarrollan sus tareas para elevar la productividad.

En este sentido, conforme a los artículos 123, apartado "A", fracción IX, inciso a), de la CPEUM y 117 de la LFT, la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTUE), integrada por representantes del sector patronal, obrero y el gobierno, fijara el porcentaje de las utilidades que se distribuyen entre el personal.

Así, dicha comisión confirmó mediante la publicación de la resolución respectiva – 17 y 26 de diciembre de 1996 -, la proporción en que los trabajadores participarán en las utilidades, al establecer que está será de 10%, sobre la utilidad obtenida por las empresas.

Cabe señalar que por las utilidades se entenderá, la renta gravable que en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) se determine, según lo establecido en el artículo 120 de la LFT, y que por ningún motivo podrán compensarse los años de pérdidas con los de ganancia.

SUJETOS OBLIGADOS AL REPARTO DE UTILIDADES

Las empresas son las obligadas a dar cumplimiento a dicha disposición. Por tanto, es de entenderse que cualquier persona física o moral constituida como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, con independencia de la actividad económica a la que se dedique, siempre que tenga personal a su servicio, tendrá que realizar el reparto; es decir, los sujetos obligados a repartir utilidades serán los que sustentan la calidad jurídica de los patronos.

No obstante, existen situaciones que pueden producir duda sobre la subsistencia del deber en comento, por lo que vale la pena destacar que quedan obligadas las empresas siguientes:

1. Las empresas fusionadas, aquellas que traspasen o cambien de nombre o razón social, repartirán las utilidades toda vez que no son consideradas empresas de nueva creación, pues iniciaron operaciones con anterioridad al cambio o modificación de su nombre.
 2. Las sociedades cooperativas que tengan trabajadores a su servicio y que no sean socios.
 3. Las asociaciones y sociedades civiles sin fines de lucro, cuando hayan obtenido ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas a sus miembros, siempre que tales ingresos excedan de 5% de sus ingresos totales.
-
-

En este sentido, debe considerarse que si la empresa cuenta con distintos centros de trabajo, como establecimientos, sucursales, agencias, etcétera, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del ISR, la participación de los trabajadores de las utilidades (PTU) se determinará sobre la utilidad señalada en la declaración anual, y no sobre las ganancias de cada centro de trabajo.

SUJETOS EXENTOS DE PAGAR REPARTO DE UTILIDADES

No se encuentran obligadas a repartir utilidades, de acuerdo con el artículo 126 de la LFT, las entidades siguientes.

1. Las instituciones y empresas cuyas relaciones de trabajo se rigen por el apartado “B” del artículo 123 del CPEUM, mismas que por sus características de servicio no perciben utilidades, entre las que se mencionan a continuación:

a) Instituciones públicas de los tres poderes de la Unión, el gobierno federal y los Estados de la República.

b) Empresas constituidas como organismos descentralizados como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etcétera.

2. Las empresas que se rigen por el apartado “A” del artículo 123 de la CPUM, que conforme a las disposiciones laborales específicas, se encuentran exentas del pago del concepto en comento, son:

a) Empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento. No debe confundirse la fecha de constitución con la de inicio de operaciones, ya que el año de exención empieza a contar a partir del primer día del inicio de actividades, independientemente de que la unidad económica se haya creado o constituido antes.

b) Empresas de nueva creación, dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

c) Empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración. Ejemplo de ellas sería una mina en el proceso de búsqueda de yacimientos.

d) Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios y de asistencia, sin el propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

3. El Instituto Mexicano del Seguro Social y del Fondo nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), así como las Instituciones públicas con fines culturales o humanitarios.

4. Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso que no exceda el fijado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), es decir \$300,000.00, de acuerdo con la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1996.

CONSIDERACIONES PREVIAS AL REPARTO

Constituye un derecho de los trabajadores participar en las utilidades de las empresas, conforme al porcentaje fijado por la CNPTUE, así como recibir copia de la declaración anual que presenten los patrones, para estar en condiciones de formular las objeciones pertinentes, según señalan los artículos 123 apartado "A", fracción IX, de la CPEUM; y 117 al 122 de la LFT.

ENTREGA DE COPIA DE DECLARACIÓN A LOS TRABAJADORES

De acuerdo con el artículo 4º del reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT (R 121 y 122), el derecho a recibir y revisar la copia de la declaración anual y los anexos presentados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y en su caso de formular objeciones, compete ejercerlo al sindicato titular del contrato colectivo del trabajo o del contrato – ley en la empresa o, en su caso, a la mayoría de los trabajadores de ésta.

Así, presentada la declaración anual del ISR, el patrón entregará una copia de ésta a los trabajadores – en un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que se presentó-, o de ser el caso, a partir de la fecha en que haya sido presentada la complementaria a dicha declaración, como lo disponen los artículos 121, fracción I, de la LFT; y 10 y 11 del R 121 y 122.

En este sentido, considerando que la declaración señala la información relativa al monto de las utilidades por repartir entre los trabajadores, el número de éstos y si existe algún remanente del año que se suma a dichas utilidades, le sindicato o la mayoría de los trabajadores podrá obtener los datos suficientes para realizar la revisión del procedimiento de reparto, y cerciorarse de que éste se llevó a cabo conforme a derecho.

Cabe destacar la importancia de entregar a los trabajadores la copia de la declaración anual, ya que según el artículo 15 del R 121 y 122, no iniciará el cómputo del plazo para realizar objeciones a la declaración, hasta que no se haya proporcionado la copia respectiva a los trabajadores, o no se hayan puesto a disposición los anexos para su revisión.

REVISIÓN DE LOS ANEXOS DE LA DECLARACIÓN

La empresa también podrá a disposición de los trabajadores o del representante del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley que rija en la empresa, los anexos de la declaración referida, en un plazo de 30 días contados a partir de la entrega de la copia de la declaración, a fin de que éstos puedan realizar la revisión del monto de las utilidades a repartir.

Si existieren dudas respecto a los datos asentados, los trabajadores podrán solicitar a la SHCP, las explicaciones o aclaraciones respectivas.

OBJECIONES A LA DECLARACIÓN ANUAL

Los representantes de la mayoría de los trabajadores o del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en la empresa, en términos del artículo 121, fracción II, de la LFT, tienen derecho a formular las objeciones que juzguen procedentes sobre el contenido de la declaración anual, a fin de que las autoridades fiscales competentes realicen una revisión en ejercicio de sus facultades, y una vez practicada ésta se comuniquen el resultado a los trabajadores y a la empresa.

Así, las objeciones pueden derivarse de los hechos siguientes:

1. Cuando los trabajadores advierten, o tienen dudas razonables de que la declaración del ejercicio del patrón presenta irregularidades.
2. Cuando advierten que la declaración incurre en omisiones que afectan desfavorablemente las utilidades de las que son partícipes.

Por tanto, los trabajadores contarán con 30 días para realizar las objeciones pertinentes a la declaración anual de impuestos por escrito, las cuales serán presentadas ante la Administración Local de Auditoría Fiscal que corresponda jurisdiccionalmente al domicilio de la empresa.

Tratándose de empresas autorizadas para operar como controladoras y las controladas, instituciones de crédito, organizaciones auxiliares de crédito, instituciones para el depósito de valores, de seguros y de fianza, las sociedades de inversión, las bolsas de valores, casas de bolsa, las sociedades mutualistas e intermediarios financieros, el escrito de objeciones debe presentarse ante la Administración General de Grandes Contribuyentes o la Administración Local de Grandes Contribuyentes correspondiente.

En tal escrito, los trabajadores precisarán las partidas o renglones que refutan de la declaración y las razones en que fundan o apoyan su desacuerdo, así como el domicilio en donde podrán recibir las notificaciones a que dé origen el trámite de la inconformidad.

Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 1º del R121 y 122, el escrito de objeciones será tomado como denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, por lo cual, el procedimiento de revisión que inicie la SHCP deberá concluirse, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores.

INTERVENCIÓN DE LA SHCP

Desde el momento de la recepción de la inconformidad interpuesta por los trabajadores, la SHCP, en ejercicio de sus facultades de autoridad fiscal, tendrá seis meses para realizar los estudios o investigaciones necesarios para identificar y determinar la procedencia de las objeciones.

Terminada la revisión, y de acuerdo con los resultados obtenidos, la SHCP tendrá dos meses para emitir la resolución respectiva.

Cuando la resolución de la SHCP sea emitida, el patrón tendrá que cumplir lo asentado en ésta, dentro de los 30 días siguientes al dictamen de la resolución, aun cuando la impugne.

Así, si la resolución a tal impugnación resulta a favor del patrón, los pagos que hubiere hecho los podrá deducir de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio, según el artículo 121, fracción IV, de la ley laboral.

De tal manera que de acuerdo con el artículo 122 de la LFT, las objeciones de los trabajadores que estén en trámite no serán impedimento para que el reparto de utilidades se realice en los 60 días siguientes, a la fecha en que se realice el pago del impuesto anual.

PERIODO DE ENTREGA

El reparto de la PTU se llevará a cabo – como se mencionó – dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se presentó la declaración anual del ISR, como señala el artículo 122 de la LFT.

Este plazo se contará en seis días naturales, ya que de acuerdo con especialistas laborales, aunque la ley no lo aclara, no se trata de un caso procesal en el que sí se prevén y aplican los días hábiles.

Así, conforme a los plazos previstos por la Ley del ISR para presentar la declaración, según se trate de persona física o moral, por lo que respecta al ejercicio 2005, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

Contribuyentes	Fecha limite	
	Para presentar la declaración anual	Para pagar la PTU
Personas morales	31 de marzo	30 de mayo
Personas físicas	30 de abril	29 de junio
	2 de mayo	1 de julio

Se debe recordar que de existir objeción de los trabajadores sobre el monto de la utilidad declarada, de la cual la SHCP determine el otorgamiento de un reparto adicional, éste se efectuará en un plazo de 60 días después de emitida la resolución, por parte de la autoridad, en términos de lo dispuesto por el artículo 23 del R 121 y 122.

Sin embargo, el artículo 121, fracción IV, de la LFT, determina que se tienen 30 días para realizar el reparto adicional. De manera que se considera que éste es el plazo que debe considerarse, ya que la disposición reglamentaria es violatoria por la ley.

TRABAJADORES CON DERECHO A REPARTO.

Todos los trabajadores tienen derecho a la PTU, sin embargo, a fin de otorgar este derecho de manera equitativa y justa a cada beneficiado, el artículo 127 de la LFT señala algunas particularidades, a saber:

Respecto a los trabajadores de confianza, no participan en la PTU los directores generales, administradores generales y gerentes generales, en virtud de que ellos y las demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración – en la empresa o establecimiento – son considerados representantes del patrón como lo señala el artículo 11 de la ley laboral.

De ahí que exista criterio de los tribunales laborales que señalen que sólo se considerarán con derecho a la PTU a los directores, administradores y gerentes de áreas específicas debido a su calidad de subordinados, tale como directores jurídicos, financieros, contables; gerentes de recursos humanos y materiales, de logística y administrativos entre otros.

Por tanto, debe considerarse que es la actividad desempeñada y no la denominación del puesto lo que establece el carácter del trabajador de confianza, por lo que es necesario ubicar a la persona en un organigrama donde se pueda apreciar con claridad la posición que tiene respecto al consejo de administración o de accionistas, ya que si depende directamente de éste; tendrá el carácter de patrón pero si las líneas de autoridad y responsabilidad denotan dependencia jerárquica, se estará frente a un auténtico subordinado.

TRABAJADORES SIN DERECHO A REPARTO

Se encuentran excluidos del reparto de la PTU, los empleados siguientes:

1. Directores, administradores y gerentes generales.
2. Socios o accionistas de la empresa.
3. Profesionales, técnicos, artesanos y otros que mediante el pago de honorarios prestan sus servicios sin que exista una relación laboral subordinada que implica dependencia.
4. Comisionistas, sólo en caso de que se compruebe que no realizan de manera personal las actividades encomendadas, o que lo hacen en operaciones aisladas.
5. Trabajadores eventuales, cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal de la empresa.
6. Los empleados domésticos, en razón de que un hogar o una familia no es considerado como empresa y no se constituye para obtener utilidades.

DESCUENTOS PERMITIDOS EN LA PTU

Las cantidades percibidas por concepto de utilidades, estarán protegidas por las mismas disposiciones aplicables a los salarios, de acuerdo con el artículo 130 de la LFT.

En este sentido, puede afirmarse que el derecho a recibir esta percepción es irrenunciable, por lo cual debe pagarse en el centro del trabajo, en forma directa al trabajador, a menos de que éste se encuentre imposibilitado para realizar personalmente el cobro, caso en que la PTU se entregará al apoderado que el trabajador haya designado.

Ahora bien, respecto a los descuentos permitidos por el artículo 110 de la LFT a los salarios, si bien para el caso de la PTU éstos están prohibidos, sólo le serán aplicables los siguientes:

1. Los que se hagan con el objeto de pagar las deudas que el trabajador haya contraído con el patrón, ya sea por pagos en exceso, errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible no podrá ser mayor que el importe de las utilidades que corresponda al trabajador, y el descuento será el que convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30%, excepto cuando se trate de trabajadores de salario mínimo que en este caso no pueden exceder de 20% de salario.

2. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes o nietos, ordenado por la autoridad competente, dado que la mayoría de los casos el descuento debe hacerse sobre el total de los ingresos que el trabajador perciba. Los demás descuentos que señale el artículo 110 de la LFT, sólo podrán hacerse a los salarios, en virtud de su propia naturaleza, tales como los pagos por créditos otorgados por el Infonavit o el Fonacot.

INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA PARA EL REPARTO DE LA PTU

En términos del artículo 125, fracción I, de la LFT, esta comisión tiene como propósito elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador en las utilidades determinadas.

Por tanto, se integrará por igual número de representantes de trabajadores y de la empresa, el cual dependerá del total de los subordinados que formen parte del centro del trabajo; y pese a que la LFT no indica un plazo determinado para su constitución, la STPS recomienda que debe integrarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue, al representante de los empleados, la copia de la declaración anual para poder cumplir con su objetivo.

De esta manera, la comisión tendrá a su cargo las actividades siguientes:

1. Levantar el acta de integración e instalación.
 2. Requerir al patrón la información y la documentación relativa a los trabajadores de la empresa, como las listas de asistencia, nómina, listas de raya, etcétera.
-
-

-
3. Determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los empleados, asentándolo en el acta respectiva.
 4. Formular y entregar el proyecto de reparto al patrón – una vez aprobado por los integrantes de la comisión – con objeto de proceder al pago de las cantidades correspondientes.
 5. Colocar en lugar visible en la empresa una copia del proyecto, con 30 días de anticipación a la fecha de pago.
 6. Firmar las actas y los documentos que con motivo del reparto se elaboren.
 7. Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de pago individual, en los 60 días siguientes a la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración del ejercicio ante la SHCP.
 8. Informar a los trabajadores el derecho que tienen para inconformarse en relación con el reparto individual.
 9. Recibir y resolver en un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, respecto de su reparto.

PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR EL PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES

Para realizar el proyecto de reparto individual de participación de utilidades, la comisión mixta correspondiente, en apego a lo previsto en el artículo 123 de la LFT considerará lo siguiente:

1. Los trabajadores con derecho a participar en el reparto.
2. Los días para efectos del mismo.
3. El salario base.
4. Las cantidades de la PTU no cobradas en el ejercicio anterior.

DÍAS POR CONSIDERAR EN EL REPARTO

Para efectos del reparto de utilidades, deben tomarse en cuenta los días laborados; es decir, aquéllos durante los cuales los trabajadores realizan sus actividades, así como en los que, por disposición de la ley, de contratos (individual, colectivos o ley) y del Reglamento Interior del Trabajo respectivo, el empleador pague el salario, aun cuando los trabajadores no laboren, por presentarse los casos siguientes:

1. Incapacidad temporal por riesgo de trabajo, toda vez que por disposición expresa del artículo 127, fracción IV, de la LFT, los trabajadores que sufran tal riesgo se considerarán en servicio activo.
 2. Periodos pre y posnatal de madres trabajadoras, también se considerarán como días laborados (artículo 127, fracción IV, de la LFT).
 3. Descanso semanal.
 4. Vacaciones y días festivos.
-

-
-
5. Permisos contractuales (nacimientos de hijos, matrimonio del trabajador, defunción de padres, etcétera)
 6. Permisos sindicales (comisiones de reparto de utilidades, de seguridad e higiene, de capacitación o adiestramiento, entre otros, etcétera)
 7. Permisos con goce de sueldo.

Seleccionados tanto los trabajadores como los días a que tienen derecho cada uno, según las reglas ya citadas, se procederá a determinar el salario base del reparto.

SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA PTU

En términos del artículo 124 de la LFT, el salario sobre el que se calculara la PTU será el que perciban los trabajadores en efectivo por cuota diaria, por lo cual no se considerarán como parte de él, la gratificaciones, percepciones, primas y demás prestaciones como el tiempo extra, incentivos o premios, etcétera, que se entreguen a cada empleado.

Sin embargo, como el salario de los trabajadores puede ser fijado por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, de acuerdo con el tiempo de actividad que desarrolle el empleado, para determinar el salario base del reparto de utilidades tendrá que atenderse el procedimiento aplicable al tipo de salario que perciba cada subordinado, como sigue:

Salario fijo o tabulado

Para efectos del reparto, se entiende por salario la cantidad que perciba cada empleado por cuota diaria; es decir, la cantidad fijada en el contrato individual o en los colectivos o contratos-ley, sin considerar las cantidades que perciba el trabajador por concepto de jornada extraordinaria, gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la ley laboral.

Salario variable

Tratándose de salario por unidad de obra (destajo) o por comisiones y cualquier otro de retribución variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia del reparto de utilidades, o el total percibido si el trabajador no cumple el año de servicios, conforme al artículo 124, último párrafo de la ley laboral.

En este supuesto se encuentran los agentes de comercio, de seguros, vendedores y otros que perciben como salario una comisión.

Salario mixto

Este tipo de salario implica que la percepción se integre con salario fijo y comisiones o destajo, por lo que para efectos del reparto, sólo se tomará en cuenta el salario fijo para determinar su participación individual, respecto de la parte que se distribuirá en proporción al monto de los salarios, ya que de acuerdo con el artículo 124 de la LFT, no formaran parte del salario las percepciones distintas a la cuota diaria.

Salario de los trabajadores de confianza

Para estos trabajadores se considerará su salario diario devengado durante el año, siempre que éste no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa, ya que de lo contrario se sujetará a lo siguiente:

- a) Al salario que durante el año haya obtenido el trabajador sindicalizado de más alto salario, en la empresa o a falta de éste, al de base, se le aumentará el 20%.
- b) El resultado obtenido será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza, según señala el artículo 127, fracción II, de la ley laboral.

Salario base máximo

Este se considerará para identificar la participación de los empleados de confianza que reciban salarios superiores al trabajador de base o sindicalizado a mayor remuneración.

Así, conforme al artículo 127, fracción II, de la LFT, consiste en aumentar el 20% al salario que percibió durante el año el trabajador sindicalizado, o de base de mayor salario, a fin de que el resultado que se obtenga sea el salario base máximo con el cual participarán los empleados de confianza.

De esta manera, las empresas con varias plantas o sucursales determinarán el salario máximo de estos trabajadores por establecimiento y el resultado será el salario base máximo con el cual participará el personal de confianza da cada unidad.

Salario de un mes

Los trabajadores a servicio de personas cuyos ingresos se deriven sólo de su trabajo; tal es el caso de las empresas de servicios, como un despacho de contadores o de abogados, así como los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, recibirán como participación de utilidades un mes de salario, en apego a lo dispuesto en el artículo 127, fracción III, de la ley laboral.

BASES PARA LA DISTRIBUCION

Para calcular el monto de la utilidad por repartir, se tomará en cuenta el importe total por repartir aumentado, de ser el caso, por las cantidades no cobradas en el ejercicio anterior, según lo establece el artículo 122, último párrafo, de la LFT.

Así, conforme al artículo 123 de la LFT, la utilidad por repartir se divide en dos partes iguales, a saber:

1. El 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días laborados durante el año.
2. el otro 50% se distribuye en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

PTU NO RECLAMADA

Los empleadores tienen la obligación de entregar la PTU a cada uno de los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 127 de la LFT, tiene derecho a participar, ya sea que se encuentren a su servicio o no en la fecha del reparto.

Así, los trabajadores que no acudan a cobrar el importe correspondiente al ejercicio sujeto del reparto en el periodo designado por el patrón, tendrá un año para reclamar dicho pago, contado a partir del día siguiente a la fecha en que el derecho sea exigible.

De tal forma que si transcurrido este término, aún existe el importe de las utilidades no reclamadas, éste se acumulará a la utilidad repartible del año siguiente, en términos de los artículos 122, último párrafo y 516 de la ley laboral.

En este orden de ideas, si el patrón (persona moral) distribuye las utilidades hasta el 30 de mayo, estará obligado a conservar el importe de las utilidades no reclamadas durante un año contado a partir del 31 de mayo, toda vez que hasta ese momento se hace exigible el derecho por concluir el término fijado para su cobro, y será hasta el 31 de mayo del año siguiente a aquel en que se llevó a cabo el reparto cuando prescriba el derecho del trabajador para reclamar su importe. Por tanto, si durante este periodo no se cobran tales utilidades, las mismas tendrán que acumularse a la base de reparto del año siguiente.

Así, por ejemplo, si durante el reparto de las utilidades del ejercicio 2004, se identifican cantidades de participación que no han sido cobradas, y las cuales corresponden al reparto del ejercicio del 2003, realizado el 14 de mayo de 2004, el momento en que dichas cantidades no reclamadas se deben acumular a la PTU a repartir será como sigue:

Fecha del reparto de utilidades de 2004.	⇒	14 de Mayo de 2005.
Fecha a partir de la cual el derecho es exigible en términos del artículo 516 de la LFT.	⇒	31 de Mayo de 2005.
Período en el que la PTU de 2004, no reclamada, es exigible por los trabajadores.	⇒	Del 31 de Mayo de 2005 hasta el 31 de mayo de 2006, esto es, un año a partir del día siguiente a la fecha en que el derecho es exigible.
Fecha en que prescribe el derecho de los trabajadores.	⇒	31 de Mayo de 2006.
Momento en que deberá acumularse el importe de la PTU no reclamada a la utilidad del ejercicio siguiente.	⇒	A partir del 1ª de junio de 2006, la empresa podrá acumular el importe de la PTU no reclamada a la renta gravable de 2006 y que se distribuirá en 2007.

Como puede apreciarse, el monto de la PTU de 2004 (que se distribuyó en mayo de 2005), no reclamada, tendrá que acumularse a la utilidad repartible que resulte en el 2006 y que se pegará en 2007, ya que a la fecha en que se esta realizando la determinación del reparto de la utilidad de 2005, aún no ha prescrito el derecho de los trabajadores para reclamar su pago.

SANCIONES APLICABLES ANTE EL INCUMPLIMIENTO PATRONAL

La STPS por disposición de los artículos 992 y 994, fracción II, de la LFT, impondrá a los patrones que incumplan su deber de participar a los trabajadores de las utilidades que obtenga la empresa, una multa de 15 de 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y el tiempo en el que se cometa la violación.

No obstante, cabe señalar que la omisión de efectuar el reparto de utilidades puede tener repercusiones más graves que una sanción, ya que también da lugar a que los trabajadores ejerzan el derecho de huelga que les atribuye el artículo 123, apartado "A", fracciones XVII y XVIII, de la CPEUM, toda vez que este es el instrumento por cual pueden exigir el respeto a sus derechos.

De ahí que el artículo 450, fracción V, de la LFT, establezca como parte de las causas que puedan a llegar a generar la huelga, el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

CASO PRÁCTICO

Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador.

PLANTEAMIENTO

La empresa iluminación SA de CV desea calcular el monto de la participación de utilidades a distribuir, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo recibido y los días laborados.

DATOS

Generales

Porcentaje por repartir determinado por la CNPTUE 10%

De la empresa

Renta gravable del ejercicio 2005 \$860, 500.00

Utilidades no cobradas por los trabajadores en 2005 \$10, 200.00

De los trabajadores:

Trabajador "A" de planta:

Salario percibido en 2005 \$200.00

Monto recibido durante el año \$56, 200.00

Días trabajados 281

Incapacidad temporal por maternidad 84 días

Trabajador "B" de confianza:

Salario percibido en 2005 \$310.00

Total de percepciones del ejercicio 2005 \$113, 150.00

Días trabajados 365

Trabajador "C" de confianza

Monto recibido en el 2005 por un sueldo diario de \$220.00 \$80300.00

Días trabajados	365
-----------------	-----

Trabajador "D" comisionista:

Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía \$100.00	\$34,500.00
Comisiones	\$72,500.00
Días trabajados	345
Incapacidad temporal por enfermedad general	20 días

Trabajador "E" eventual

Sueldo por destajo percibido en el 2004.	\$28, 200.00
Días trabajados	100

NOTA:

Se trata de utilidades generadas en 2003, cuyo reparto se determinó en el 2004, pero debido a que el derecho del trabajador para cobrarlas aún no prescribía, no pudieron considerarse en el reparto del 2005, por lo que ahora se distribuirá en el 2006 como parte del cálculo del 2005.

DESARROLLO

Cálculo del importe total de la PTU que se repartirá en mayo del 2006, por las utilidades generadas en el ejercicio 2005.

Renta gravable del ejercicio 2005	\$860, 500.00
(x) porcentaje de participación a los trabajadores	10%
(=) importe de participación por las utilidades obtenidas en el 2005	86050.00
(+)Utilidades no cobradas del ejercicio anterior	10200.00
(=) importe total de la PTU que se repartirá en mayo del 2006	\$96250.00

Determinación de las bases de distribución de la PTU.

Importe total de la PTU que se repartirá en mayo del 2006	\$96250.00
(x) porcentaje para identificar la proporción de acuerdo con los días Laborados y salarios recibidos	50%
(=) importe proporcional por repartir, según días y salarios	\$48125.00

De esta manera se obtendrá la proporción siguiente:

	50%aplicable al número de días	\$48125.00
Importe total por repartir	50% aplicable a salario	\$48125.00

A. determinación del importe por repartir en función de los días

Trabajados	\$48125.00
(/) Suma de días laborados (365+365+365+345+100)	1540.00
(=) factor aplicable al reparto por días trabajados	31.25

-cálculo del factor aplicable al reparto por días trabajados por cada empleado.

-aplicación del factor obtenido de acuerdo como los días de cada asalariado trabajo.

TRABAJADOR	DIAS TRABAJADOS	FACTOR 2	PTU(1 X 2)
A	365	31.25	\$ 11,406.25
B	365	31.25	\$ 11,406.25
C	365	31.25	\$ 11,406.25
D	345	31.25	\$ 10,781.25
E	100	31.25	\$ 3,125.00
TOTAL	1540	31.25	\$ 48,125.00

NOTAS:

1. de acuerdo con el artículo 127 de LFT, los días que abarquen los periodos pre y posnatales de las madres trabajadoras, serán considerados laborados, ya que en estos casos la trabajadora (trabajador "a") es considerada en servicio activo.
2. la LFT no establece que los días de incapacidad por enfermedad general sean considerados como laborados para efectos del cálculo PTU, por lo cual en el caso del trabajador "d" tales días fueron descontados del total de días del año.
3. el trabajador "e" con calidad de eventual, en este caso si participa de las utilidades de la empresa, ya que el artículo 127, fracción VII, de la LFT establece que el derecho de los trabajadores eventuales nace cuando hayan laborado, por lo menos 60 días durante el año.

B) determinación del importe por repartir en función de los salarios devengados por los trabajadores.

-comparación para determinar el salario base para el reparto de utilidades para los empleados de confianza.

TRABAJADOR DE CONFIANZA	SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	MAYOR O MENOR QUE	SALARIO DEL TRABAJADOR DE PLANTA "A" DE MAS ALTA PERCEPCION	SALARIO MAXIMO QUE SERVIRA COMO BASE PARA EL CÁLCULO DE LA PTU, PARA TRABAJADORES DE CONFIANZA.
"B"	\$310.00	MAYOR QUE	$\$200 \times 1.20 = \240	\$240
"C"	\$220.00	MENOR QUE	$\$200 \times 1.20 = \240	\$240

NOTAS:

1. Los trabajadores de confianza no considerados en la fracción I del artículo 127 de la LFT (además trabajadores de confianza, distintos a directores, administradores y gerentes generales) si participan en el reparto de utilidades, de acuerdo con la fracción II del citado precepto. Sin embargo, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario, o falta de este, al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerara este salario, aumentando en un 20% como salario mínimo.
2. Nótese que el caso del trabajador de confianza "c", el salario que percibe se conserva como base del cálculo de la PTU, ello en virtud de que este es inferior al monto máximo determinado para todos los trabajadores de confianza.

-Cálculo del salario anual que servirá de base para el cálculo del PTU del trabajador de confianza "b".

Salario máximo base para el cálculo de la PTU del Trabajador de confianza.	\$240.00
(x) días laborados	365
(=) percepción anual, base de cálculo para el Trabajador de confianza	\$87600.00

-Determinación del factor de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores

Importe proporcional a repartir en función Del sueldo de los trabajadores	\$48125.00
(/) Total de salarios devengados (\$56200.00+\$87600.00+\$80300.00+\$34500.00+\$28200.00)	286800.00
(=) factor en función de los salarios devengados de los Trabajadores	0.167799860

NOTA:

1. Nótese que en el caso del trabajador "B" de confianza no se considero el total de los salarios percibidos sino solo el resultado de multiplicar el salario máximo base para la PTU (\$240.00) x 365 días laborados.

-aplicación del factor obtenido de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

TRABAJADOR	SALARIOS DEVENGADOS (1)	FACTOR (2)	PTU(1X2)
A	\$56,200.00	0.167799860	\$9,430.35
B	87,600.00	0.167799860	14,699.27
C	80,300.00	0.167799860	13,474.33
D	34,500.00	0.167799860	5,789.09
E	28,200.00	0.167799860	4,731.96
TOTAL	\$286,800.00		\$48,125.00

4. cálculo del monto total del reparto para cada trabajador.

TRABAJADOR	PARTICIPACION POR DIAS LABORADOS (1)	PARTICIPACION POR SALARIOS DEVENGADOS(2)	TOTAL DE LA PTU A ENTREGAR A LOS TRABAJADORES (1+2)
A	\$11,406.25	\$9,430.35	\$20,836.60
B	11,406.25	14,699.27	26,105.52
C	11,406.25	13,474.33	24,880.58
D	10,781.25	5,789.09	16,570.34
E	3,125.00	4,731.96	7,856.96
TOTAL	\$48,125.00	\$48,125.00	\$96,250.00

3.10 CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN.

Pérez Chávez y Fol Olgún (2006:81-96) en su obra indican que el *Diccionario de la Lengua Española*, al usar el término finiquito, se refiere a finiquitar; es decir, saldar o terminar una cuenta; por tanto, se deduce que procede pagar el finiquito en los casos de renuncia, terminación de la relación laboral y rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón. Dicho finiquito se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral;
2. Parte proporcional de aguinaldo (artículo 87, último párrafo, de la LFT);
3. Parte proporcional de vacaciones (artículo 79, último párrafo, de la LFT);
4. Prima de antigüedad, si procede (artículo 162 de la LFT); y
5. Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Por otra parte, el término liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, lo cual significa resarcir un daño o perjuicio causado.

Así, la indemnización se aplica en los casos en que el despido es injustificado, o bien, en aquellos en que aun siendo justificado, el patrón no comprobó plenamente la causal relativa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) o no se dio aviso de la rescisión a ésta o el trabajador, en virtud de que se presume que la privación de trabajo es sin motivo alguno y, por tanto, origina un perjuicio al rescindido.

Igualmente, procede cuando el trabajador rescinde la relación laboral por alguna de las causas citadas del artículo 51 de la LFT.

Según lo previsto en el artículo 48 de la LFT, cuando el trabajador considere que el despido fue injustificado, puede solicitar ante la JCA que a su elección se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Cabe señalar que tal disposición emana del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual señala en su fracción XXII que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, a elección del trabajador estará obligado a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo, cuando el trabajador opta por la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago de dicha cantidad además de las prestaciones a que tienen derecho; es decir, la prima de antigüedad y las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, se extingue al instante el vínculo laboral. Por tanto, al momento en que el empleado demande el pago de la indemnización mencionada, pierde automáticamente el derecho a reclamar el pago de la indemnización referida en el artículo 50 de la legislación laboral.

Si al emitirse el laudo, la JCA decidió que el trabajador tiene derecho a su reinstalación, y el patrón la acepta, continúa la vigencia de la relación laboral por lo que este último se encuentra obligado a retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos correspondientes.

Ahora bien, según el artículo 49 de la LFT si el empleador se niega a reinstalar al trabajador, debe de indemnizarlo con el importe que corresponda obedeciendo lo dispuesto por el artículo 50 de la misma ley.

Como se puede apreciar, el pago de las cantidades establecidas en dicho artículo 50 de la LFT, sólo se aplican cuando el trabajador pide ser reinstalado en el puesto que ocupaba y existe negativa patronal para hacerlo.

El monto de dicha indemnización depende del tipo de relación laboral que se haya pactado, tal y como se presenta en la tabla siguiente:

Condición contractual	Plazo del contrato	Monto de la indemnización
Planta	Tiempo indeterminado	20 días por cada año de servicio prestado
Eventual (obra o tiempo determinado)	Menor a un año	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50% del tiempo laborado)
Eventual (obra o tiempo determinado)	Mayor a un año	Seis meses de salarios por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios.

Lo anterior está previsto en el propio artículo 49 de la LFT y será aplicable a los siguientes trabajadores:

1. Con antigüedad menor a un año;
2. De confianza;
3. Del servicio doméstico;
4. Eventuales; y
5. De planta

Además de la indemnización mencionada, el patrón está obligado a pagar las cantidades siguientes:

1. Tres meses de salario;
2. Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización; y
3. Prima de antigüedad.

Cabe aclarar que en casos de terminación colectiva, sólo se adquiere el derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad, en términos de los artículos 436 y 162 de la LFT.

Salario base para calcular la indemnización patronal

El artículo 89 de la LFT establece que para determinar el monto de las indemnizaciones, se debe tomar como base la cuota diaria, además de la parte proporcional de las prestaciones señaladas en el artículo 84 de la misma ley, a saber; gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por prestar sus servicios.

Dicho salario será el que corresponda al día en que nace el derecho a la indemnización.

Tratándose de trabajadores que perciben salarios por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, el salario diario será el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización.

En caso de que durante el lapso mencionado se hubiera dado un incremento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Por tanto, cualquiera de las indemnizaciones comentadas (tres meses de salarios y 20 días por año de servicio) debe pagarse conforme al salario integrado. Sin embargo, se debe tener presente que éste no siempre será igual al salario base de cotización que es integrado para afectos del seguro social, puesto que en la Ley del Seguro Social se establecen ciertos límites y condiciones que lo hacen distinto.

Prima de antigüedad.

Para calcular la prima de antigüedad, se atenderá lo dispuesto por el artículo 162 de la LFT.

Hay que considerar que la prima de antigüedad se pagará en los casos en que el patrón sea quien decida dar por determinada la relación laboral, sin importar si existe o no motivo de separación, tal y como lo señala el citado artículo. Igualmente, el patrón se encuentra obligado a su pago cuando el trabajador dé por rescindida la relación laboral por causa justificada.

Existen dos casos más en los que el trabajador adquiere el derecho a recibir la prima de antigüedad, éstos son cuando se presenta la muerte de éste, independientemente del tiempo que haya prestado sus servicios, o cuando hay separación voluntaria al trabajo, siempre que haya cumplido, por lo menos, 15 años de servicios.

En cuanto al salario que servirá para calcular la prima de antigüedad, el propio artículo 162 indica que para determinar su monto se estará a lo dispuesto por los artículos 484, 485 y 486 de la LFT de acuerdo con lo siguiente:

1. Se tomará como base la cuota diaria que el trabajador haya percibido a cambio de sus servicios.
 2. La cantidad que sirva de base, en ningún caso será inferior al salario mínimo.
 3. La base máxima será de dos salarios mínimos del área geográfica correspondiente. En caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes áreas, el máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.
-
-

Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral.

Conforme con el artículo 52 de la LFT, cuando el trabajador es quien da por rescindido el contrato laboral de manera justificada, tiene derecho a que se le indemnice de acuerdo con el artículo 50 de la misma ley.

De esta forma recibirá el importe de tres meses de salario, además de los salarios vencidos desde la fecha de separación y hasta la fecha en que se liquide la indemnización, en la inteligencia de que sólo se pagarán estos últimos cuando el patrón no acepte la rescisión y el trabajador tenga que solicitarla ante la JCA.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 162, fracción III, de la LFT, cuando un trabajador se separe justificadamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague la prima de antigüedad, sin importar el tiempo que haya laborado en la empresa.

Hay que tener en cuenta que el pago de la prima de antigüedad consiste en 12 días por cada año de servicios, teniendo como base para su cálculo el tope de dos veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente, según lo señalan los artículos 485 y 486 de la Ley laboral.

Ahora bien, hay que recordar que cuando el patrón invoca las causales de rescisión laboral establecidas en la LFT, se encuentra obligado a dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión, por lo que es común que los patrones exijan la misma formalidad cuando son los empleados quienes dan por terminada la relación laboral, sin embargo, la ley no fija esta obligación para ellos, además de que existen tesis de los tribunales que los liberan de ello, por lo que en todo caso sólo tendrían que presentar su aviso ante la JCA.

A pesar de lo expuesto, en la práctica es poco común que el trabajador aplique alguna de estas causales, pues generalmente pasan por alto toda clase de violaciones a las disposiciones laborales, debido a que lo más importante para ellos es conservar su fuente de ingresos; sin embargo, las empresas no deben confiarse y procurar en todos los casos cumplir las disposiciones legales.

CASO PRÁCTICO 1

Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado.

PLANTEAMIENTO

La compañía “Fábrica de dulces y chocolates SA de CV” desea conocer el monto que tendrá derecho un trabajador por concepto de indemnización, finiquito (prestaciones devengadas) y prima de antigüedad. El subordinado fue despido sin justificación alguna y ha solicitado su reinstalación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, misma que ha sido negada por la empresa.

DATOS**Generales:**

- | | |
|---|------------------|
| ○ Ubicación del centro laboral | Distrito Federal |
| ○ Zona Geográfica | “A” |
| ○ Salario mínimo general vigente en la zona “A” | \$ 46.80 |

Del trabajador:

- | | |
|--|---|
| ○ Nombre | Guillermo Sierra Oviedo |
| ○ Tipo de contratación | Por tiempo indeterminado |
| ○ Fecha de ingreso | 16 de octubre de 2002 |
| ○ Fecha de despido | 10 de Abril de 2006 |
| ○ Fecha de liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. | 20 de Abril de 2005 |
| ○ Tiempo Laborado (antigüedad) | 3 años, 176 días |
| ○ Días laborados de enero al 10 de abril de 2005
(31+ 28 + 31 + 10) | 100 |
| ○ Salarios caídos a la fecha de liquidación | 10 días |
| ○ Salario Mensual | \$5,250.00 |
| ○ Vacaciones por contrato colectivo | 20 días |
| ○ Prima vacacional | 25% del salario correspondiente al número de días de vacaciones otorgadas |
| Aguinaldo | 15 días |

DESARROLLO

1. Cálculo de la cuota diaria del trabajador.

	Salario mensual	\$5,250.00
(-)	Días del mes	<u>30</u>
(=)	Cuota diaria (salario diario)	<u>\$ 175.00</u>

2. Determinación de las prestaciones devengadas en el último año de servicios (finiquito).

a) Determinación de la parte proporcional de aguinaldo devengada del 1º. De enero a la fecha del despido.

	Salario diario	\$175.00
(X)	Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	<u>15</u>
(=)	Aguinaldo anual	\$2,625.00
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Proporción diaria de Aguinaldo	7.1918
(X)	Días laborados hasta la fecha del despido (10-abril-2005)	100
(=)	Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha de despido	<u>719.18</u>

Nota:

1. Para calcular el monto de aguinaldo correspondiente al trabajador, sólo se consideran los días laborados en el año de separación (2005), puesto que los días devengados de la fecha de aniversario a diciembre de 2004, ya fueron pagados en ese año (antes del 20 de diciembre), según lo señala el artículo 87 de la LFT.

b) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido.

	Salario diario	\$175.00
(X)	Días de vacaciones a que tiene derecho	<u>20</u>

(=)	Importe total de vacaciones	3,500.00
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Proporción diaria de vacaciones	9.5890
(X)	Días laborados en el último año de servicios	<u>176</u>
(=)	Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha de despido	<u>\$1,687.66</u>

c) Determinación de la parte proporcional de prima vacacional devengada a la fecha del despido.

	Parte proporcional de vacaciones devengada a la fecha del despido	\$1,687.66
(X)	Porcentaje de la prima vacacional pactada	<u>0.25</u>
(=)	Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>\$421.91</u>

d) Cálculo de monto total de finiquito (prestaciones devengadas) que percibirá el trabajador.

	Parte proporcional de aguinaldo devengada a la fecha del despido	\$719.18
(+)	Parte proporcional de vacaciones devengadas a la fecha del despido	1,687.66
(+)	Parte proporcional de la prima vacacional devengada a la fecha del despido	<u>421.91</u>
(=)	Total del finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	<u>\$2,828.75</u>

3. Determinación del monto de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.

a) Cálculo del salario base para el cálculo de la prima de antigüedad:

Cuota Diaria	Mayor que	Doble del salario mínimo general vigente (zona "A")	Salario base de cálculo
\$175.00	>	\$97.34	\$97.34

Nota:

1. En términos del artículo 162, fracción II, de la LFT, la prima de antigüedad se calculara tomando como base el salario establecido en los artículos 485 y 486 de la propia ley; es decir, se considerara como máximo el doble del salario mínimo del área geográfica correspondiente ($\$48.67 \times 2 = 97.34$).

b) Determinación de la prima de antigüedad por los años completos de servicios prestados.

	Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X)	Años completos de servicios	<u>3</u>
(=)	Total de días de salarios	36
(X)	Salario base	<u>97.34</u>
(=)	Importe de la prima de antigüedad por años Completos de servicios	\$3,504.24

c) Cálculo de la prima de antigüedad proporcional a los días laborados en el último año de servicios.

	Días de salario por concepto de prima de antigüedad por año laborado	12
(X)	Salario base de cálculo	<u>97.34</u>
(=)	Importe de la prima de antigüedad por año completo de servicios	1,168.08
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Proporción de la prima de antigüedad por día	3.2002
(X)	Días de salario devengados en el último año de servicios	<u>186</u>
(=)	Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada a la fecha de la liquidación ante la	

Junta de conciliación y Arbitraje.	\$595.24
------------------------------------	----------

Nota:

1. Se consideraron los días laborados durante el último año de servicios (176) más los 10 días de salarios caídos hasta la fecha de liquidación ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

d) Determinación del monto total de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador.

Importe de la prima de antigüedad por los tres años completos de servicios	\$3,504.24
(+) Importe proporcional de la prima de antigüedad devengada en el último año de despido	<u>595.24</u>
(=) Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador a la fecha de liquidación ante la Junta de Conciliación	<u>\$ 4,099.48</u>

4. Cálculo del salario base de indemnización**a) Determinación de la parte proporcional diaria de aguinaldo.**

Salario diario	\$175.00
(X) Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	<u>15</u>
(=) Aguinaldo Anual	2,625.00
(/) Días del año	<u>365</u>
(=) Parte proporcional diaria de aguinaldo	<u>\$7.19</u>

b) Cálculo de la parte proporcional diaria de la prima vacacional.

Salario Diario	\$175.00
(X) Días de vacaciones a que tiene derecho	<u>20</u>
(=) Importe total de vacaciones	3,500.00
(X) Porcentaje de la prima vacacional	0.25

(=)	Importe de la prima vacacional	875.00
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>\$2.40</u>

c) Determinación del salario integrado como base de indemnización.

	Salario diario	\$175.00
(+)	Parte proporcional de aguinaldo	7.19
(+)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>2.40</u>
(=)	Salario integrado como base de indemnización	<u>\$184.59</u>

5. Cálculo del importe de los 20 días de salario integrado que le corresponda al trabajador por concepto de indemnización ante la negativa patronal de reinstalación.

a) Importe de la indemnización por años completos de servicios.

	Salario integrado como base de indemnización	\$184.59
(X)	Días de salario por cada año de servicios	20
(=)	Indemnización por un año de servicios	<u>3,691.80</u>
(X)	Años completos de servicios prestados	3
(=)	Importe de indemnización por tres años de servicios.	<u>\$11,075.40</u>

b) Importe de la parte proporcional de los 20 días por año, que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por el último año de servicios.

	Indemnización por un año de servicios	\$3,691.80
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Importe de indemnización diaria	10.11
(X)	Días devengados de salario durante el último año de servicios	<u>186</u>
(=)	Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	<u>\$1,880.46</u>

Nota:

1. Se consideraron 176 días laborados en el último año de servicios más 10 días de salarios caídos a la fecha de liquidación ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

c) Importe total de la indemnización ante la negativa patronal de reinstalación que por concepto de 20 días le corresponde al trabajador.

	Importe de indemnización por tres años de servicios	\$11,075.40
(+)	Importe de la parte proporcional de indemnización correspondiente al último año de servicios	<u>1,880.46</u>
(=)	Importe de indemnización que corresponde al trabajador por concepto de 20 días.	<u>\$12,955.86</u>

6. Cálculo del importe de los tres meses de salario que le corresponde al trabajador por concepto constitucional.

	Salario base de indemnización	\$184.59
(X)	Días de indemnización constitucional (tres meses, considerando el mes de 30 días)	<u>90</u>
(=)	Importe de indemnización constitucional	\$16,613.10

7. Determinación de salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

a) Cálculo de la parte proporcional diaria de aguinaldo.

	Salario diario	\$175.00
(X)	Días de aguinaldo a que el trabajador tiene derecho	<u>15</u>
(=)	Aguinaldo Anual	2,625.00
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Parte proporcional diaria de aguinaldo	\$7.19

b) Determinación de la parte proporcional diaria de prima vacacional.

	Salario Diario	\$ 175.00
(X)	Días de vacaciones a que tiene derecho	<u>20</u>
(=)	Importe total de vacaciones	3,500.00
(X)	Porcentaje de la prima vacacional	<u>0.25</u>
(=)	Importe de la prima vacacional	875.00
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>\$2.40</u>

c) Cálculo del salario integrado como base para determinar los salarios caídos.

	Salario diario	\$175.00
(+)	Parte proporcional diaria de aguinaldo	7.19
(+)	Parte proporcional diaria de la prima vacacional	<u>2.40</u>
(=)	Salario integrado como base de calculo de los salarios caídos.	<u>\$184.59</u>

Nota:

1. En términos del artículo 48 de la LFT, el trabajador rescindido tendrá derecho al pago de los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta la fecha de liquidación ante la junta o cumplimiento del laudo.

Para calcular los salarios caídos se considerará el salario diario integrado a que se refiere el artículo 84 de la LFT, tal disposición es sostenida por la suprema Corte de Justicia de la nación en las tesis XXIII. 1º. 4L emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito el 19 de mayo de 1999 y I. 10. T. 17L emitida por el Décimo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer Circuito, el 8 de marzo de 1999.

8. Determinación del importe total de salarios caídos a la fecha de indemnización ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

	Salario integrado como base de cálculo de los salarios caídos	\$184.59
(X)	Días de salarios caídos	<u>10</u>
(=)	Importe total de salarios caídos a la fecha de Indemnización ante la junta de conciliación y Arbitraje	<u>\$1,845.90</u>

9. Cálculo del importe total de indemnización, del finiquito de las prestaciones devengadas y de los salarios caídos a que tiene el derecho el trabajador a la fecha de indemnización ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

	Total de finiquito que corresponde al trabajador a la fecha del despido	\$2,828.75
(+)	Monto total de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador.	4,099.48
(+)	Importe de indemnización ante la negativa patronal de reinstalación (20 días)	12,955.86
(+)	Importe de la indemnización constitucional (tres meses)	16,613.10
(+)	Importe de los salarios caídos a la fecha de indemnización ante la junta.	<u>1,845.90</u>
(=)	Importe total de indemnización y finiquito a que tiene derecho el trabajador	<u>\$38,343.09</u>

COMENTARIO

Debido a que el trabajador fue despedido injustificadamente y de acuerdo con su derecho establecido en el artículo 48 de la LFT, solicito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación, misma que le fue negada por el patrón, por lo que se hace acreedor a la indemnización de 20 días por año trabajado, más los tres meses de indemnización constitucional a que hace referencia el artículo 50 de la misma ley.

De igual manera, por haber sido separado de su trabajo tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad que consiste en 12 días por año laborado.

También, debe recibir el finiquito correspondiente que comprende los salarios devengados y no pagados, así como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Cabe mencionar que además la Junta de conciliación y Arbitraje le concedió el derecho al pago de los salarios caídos desde la fecha en que se realizó el despido hasta aquella en que se cumplió el laudo.

EVALUACION DE CONTENIDOS

1.- ¿Que son las condiciones de trabajo?

2.- ¿Que es la jornada de trabajo?

3.- Explique la clasificación de la jornada de trabajo.

4.- Mencione los días de descanso obligatorio.

5.- ¿A cuantos días de aguinaldo tienen derecho los trabajadores?

6.- ¿A cuanto tiempo puede prolongarse la jornada de trabajo y por que causas?

7.- Dé el concepto de salario.

8.- ¿Cuales son los atributos del salario?

9.- Mencione y explique la clasificación del salario.

10.- Dé el concepto de salario mínimo.

11.- Explique las normas protectoras y privilegios del salario



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**

IV

**DERECHOS Y
OBLIGACIONES DE LOS
PATRONES Y
TRABAJADORES**

<p>Objetivo Educativo: Identificará los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, y su base jurídica.</p>
--

UNIDAD IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

4.1 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

CONCEPTO DE OBLIGACION

La autonomía de la voluntad tiene una vigencia relativa en el derecho del trabajo. La relación laboral esta regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, que pretende completar las diversas circunstancias de dicha relación.

La obligación “son resultados, parte o contenido de un orden general por el legislador de derecho establecidas, desde luego mas permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos o de menor interés individual...” como los que persigue la obligación especial, según palabras de Felipe Sánchez Román. (Citado en Dávalos 2005:255)

Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron en un origen social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino, tiene una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, mas no de fondo; y no incluye la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes.

Para Dávalos (2005:255-260) La razón por la cual en el derecho de trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigno, no pueden dejarse a libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

2.-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Clasificación

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas.

Obligaciones simples.

- de dar
- de hacer
- de no hacer
- de tolerar

Obligaciones de dar

Conforme al artículo 132 de la ley que establece las obligaciones de los patrones, existen obligaciones de dar como son:

- I. en la fracción II (pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento) del citado artículo se encuentra una obligación fundamental a cargo de los patrones, consiste en pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador.
 - II. Una segunda obligación de dar, es la asignada en la fracción III (proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo) del mismo artículo 132, consiste en que el patrón deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia herramienta.
-

-
-
- III. Impone la fracción IV(proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. el registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite) la obligación de proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias.
- IV. La fracción V (mantener el numero suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. la misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo)consigna la obligación de dar, que estriba en que el patrón deberá mantener un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficina, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma obligación se observaran los establecimientos industriales cuando lo requiera la naturaleza del trabajo.
- V. Constituye una obligación mas para el patrón establecer y sostener las escuelas “artículo 123 constitucional”, según lo establezcan las leyes. La constitución en el artículo 123, apartado, fracción XII, párrafo tercero, establece: “las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas...”, la corte a interpretado el precepto anterior considerando que la obligación de establecer y sostener escuelas es únicamente para las empresas situadas fuera de las poblaciones. También la corte, a través de la jurisprudencia, ha dejado claro que la obligación de establecer y sostener escuelas comprende el pago del salario a los profesores y dotar el material didáctico al plantel.
- VI. Otra obligación de dar, es la de que el patrón deberá sufragar, por su cuenta, mas de cien trabajadores y menos de mil, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan más de mil trabajadores a su servicio deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. Esta obligación esta consignada a la fracción XIV (hacer por su cuenta, cuando
-
-

empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. el patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos) del citado articulo 132.

- VII. El patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; según lo dispone el citado articulo en su fracción XIX (proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia).
- VIII. Igualmente el patrón deberá proporcionar un espacio de terreno menor de cinco mil metros cuadrados para que establezcan mercados públicos, edificios municipales y centros de esparcimiento, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes y que el centro de trabajo este a una distancia no menos de cinco kilómetros de la población más próxima. Dicha obligación esta consignada en la fracción XX (reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima).
- IX. El patrón tiene la obligación consignada en la fracción XXI (proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los
-
-

trabajadores) en proporcionar a los sindicatos que lo soliciten, en los centros rurales de trabajo un local para instalar sus oficinas.

Obligaciones de hacer

Dentro del mismo artículo 132 de la ley federal del trabajo se observa que existen obligaciones de hacer, a cargo del patrón:

- I. El patrón deberá expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (fracción VII-expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido).
 - II. Del mismo modo deberá expedir al trabajador o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios(fracción VIII-expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios)
 - III. En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerme en conocimientos del sindicato titular el contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior (fracción XI-poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse)
 - IV. El patrón tiene obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo (fracción XVIII-fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene)
 - V. El patrón, a solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias (fracción XXII-hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI).
-
-

-
-
- VI. Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la ley deban integrarse (fracción XXVIII-participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley)

Obligaciones de no hacer

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón, están consignadas en el artículo 132 VI (guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra), y el artículo 133 de la ley federal del trabajo:

- I. les esta prohibido dar mal trato de palabra de obra a sus trabajadores (artículo 132 VI) guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra).
 - II. No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o de sexo (artículo 133, I-negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo).
 - III. Deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo (artículo 133, II y III- 2.exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;3. 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 este).
 - IV. No deberán inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores (artículo 133, IV y V-4. obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; 5. intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato) ya sea en I plano directriz o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato.
 - V. No podrán realizar o autorizar colectas que restrinjan los derechos otorgados por la ley de los trabajadores (art. 133, VI- hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo).
-
-

-
-
- VI. Les esta prohibido actos que restriegan los derechos otorgados por la ley a los trabajadores (art.133, VII- ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes).
 - VII. Deben abstenerse a hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo (art. 133, VIII- hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento).
 - VIII. No deberán colocar a los trabajadores en el índice ósea en las llamadas listas negras, mediante las cuales se boletita al trabajador para que no se le sea proporcionado el trabajo (art.133, 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).
 - IX. No deberán portar armas en el interior de los centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones (art.133, X- portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones).
 - X. Les esta prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embragues, o bajo la influencia de algún narcótico o enervante(art.133,XI- presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante)
De estas obligaciones, algunas de gran importancia no se cumplen en la realidad, como por ejemplo, la fracción IX del artículo 133 que se establece la prohibición de poner en el índice a los trabajadores, o sea, en las listas negras de las empresas.

Obligación de tolerar

Estas obligaciones, como su nombre lo indican, implica que el patrón debe consentir ciertas situaciones, determinadas conductas de los trabajadores derivan del artículo 132 y son, entre otras:

- I. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio con voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los cargos públicos cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo(fracción IX- conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o.,
-
-

de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo).

- II. El patrón debe permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del estado, accidental o permanente de trabajadores comisionados no seas tal que perjudique la buena marca del establecimiento. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores tienen derecho a volver al puesto que ocupaba conservando todos sus derechos. Los trabajadores sustitutos tendrán el carácter de interinos y serán de planta después de seis años (fracción X- permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años).
- III. Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten (fracción XXIV- permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan)

Obligaciones complejas

Son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. Obligaciones de esta clase están consignadas en el artículo 132 de la ley, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- I. Una primera obligación compleja es la que establece que el patrón debe cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en la
-
-

empresa (fracción I- cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos).

- II. Cooperar el patrón con las autoridades de trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores (fracción XII- establecer y sostener las escuelas artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación publica).
 - III. El patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramientos a sus trabajadores (fracción XV- proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo 3 bis de este título) esta obligación sea visto elevada a rasgo constitucional.
 - IV. Las fabricas, talleres, aficiones y todo centro de trabajo deben ser constituidos por los patrones conforme alas medidas de seguridad e higiene marcadas por la ley (fracción XVI- instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades).
 - V. Se deben cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en centros de trabajo y, en general, los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios (fracción XVII- cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra).
 - VI. Coadyuvar al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proveerlos de los equipos y útiles indispensables (fracción
-
-

XXV- contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.).

- VII. El patrón deberá realizar deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores previstas por los artículos 97, IV y 110, VII (fracción XXVI- hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador).
- VIII. Facilitar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan las leyes y reglamentos (fracción XXVII- proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos)

4.2 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Clasificación

La ley federal del trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en:

- obligaciones de dar
- obligaciones de hacer
- obligaciones de no hacer
- obligaciones complejas

Obligaciones de dar

Las obligaciones de dar son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo, esta última parte no es una obligación de dar en sí sino una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo (artículo 134, VI- restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción)

Obligaciones de hacer

Las obligaciones implican una participación, una conducta activa por parte de los trabajadores (fracción IV- ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos)

- I. el trabajador deberá realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esto implica que el trabajo que tiene una determinada intensidad. Esta es la principal obligación del trabajador (fracción IV- ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos)
 - II. avisar al patrón en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo (fracción V- dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo)
 - III. deberá el trabajador, prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Es una obligación humanitaria, que esta relacionada con los trabajos de emergencia y justificación brota de su propia denominación (fracción VIII- prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo)
 - IV. el trabajador tiene la obligación de integrar los organismos que establece la ley federal del trabajo, como por ejemplo : el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (fracción IX- integrar los organismos que establece esta ley)
 - V. dar aviso al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tenga conocimiento de ellas el trabajador. Esta obligación persigna como objetivo evitar epidemias con los centros laborales que perjudiquen al trabajador y al patrón (fracción XI- poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas)
 - VI. avisar al patrón o a su representante, de las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones (fracción XII- comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones)
-

Obligaciones de no hacer

El artículo 135 de la ley completa las obligaciones a cargo del trabajador que implican una abstención por parte de estos. Además de las prohibiciones consignadas en dicho artículo, se incluye la establecida en fracción XIII del artículo 134:

- I. Guardar escrupulosamente los secretos a técnicos comerciales y de fabricación de los productos, y los asuntos administrativos reservados de la empresa (art. 134, XIII- guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa)
 - II. Queda prohibido a los trabajadores realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares de trabajo (art. 135, 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)
 - III. Faltar al trabajo injustificadamente o sin permiso del patrón (Art. 135, II- faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón)
 - IV. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada (art. 135, III- substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada)
 - V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, excepto si es por prescripción médica (art. 135, IV Y V; 4. presentarse al trabajo en estado de embriaguez; 5. 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 este lo exija. Los punzantes y punto cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo se exceptúan a esta disposición (Art. 135, VI- portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo)
-

-
-
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón (art135, VII- suspender las labores sin autorización del patrón)
 - VIII. Realizar colectasen el centro de trabajo (art. 135, VIII- hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo)
 - IX. Usar los útiles y herramientas de trabajo suministrados por el patrón, para objeto distinto a aquel a que están destinados (art. 135, IX- usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados)
 - X. Realizar cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de trabajo (art. 135, X- hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento)

Obligaciones complejas

Como se mencionó en el mismo apartado correspondiente a las obligaciones a cargo de los patrones, las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea, que se juntan las de hacer, no hacer, dar, o tolerar:

- I. Una primera obligación de carácter complejo es la de que el trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables (art134, I- cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables)
 - II. deberá observar el trabajador las medidas preventivas e higiénicas que Establezcan las autoridades competentes y las que indique los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores (art. 134, II- observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores)
 - III. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón y de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al mismo (art134, III- desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo)
 - IV. Deberá observar buenas costumbres durante el trabajo. Esta obligación es de carácter normal y social, e impone al trabajador: no cometer actos inmorales dentro de la empresa, no proferir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón, no presentarse en estado de embriaguez, y no portar
-
-

armas durante los horas de trabajo (art.134, VII- observar buenas costumbres durante el servicio)

- V. Deberá someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior del trabajo y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable. es obvio que la razón por la cual se impone esta obligación es la de preservarla salud del trabajador (Art. 134, X- someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable). (Dávalos 2005:260-264)

4.3 HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

La naturaleza jurídica del derecho a la vivienda corresponde a la de un régimen de seguridad social. No es en si una cuestión que considera al derecho del trabajo. Ese régimen de seguridad social habitacional, requiere de una reglamentación jurídica propia; sin embargo, actualmente esta ingresado formalmente al derecho del trabajo.

1. Antecedentes Nacionales.

Dentro del marco del Congreso Constituyente de 1916-17 se incluye en la fracción XII del artículo 123 el siguiente texto: “En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

El legislador ordinario repitió en 1931 el texto constitucional en el artículo 111, fracción III, añadiendo que los ejecutivos federal y locales establecerían las condiciones y plazos dentro de los cuales los patrones deberían cumplir sus obligaciones habitacionales, en razón de las necesidades del trabajador, la clase y duración de trabajo, el lugar de ejecución y las posibilidades económicas del patrón.

Durante la administración del General Manuel Ávila Camacho fueron instrumentadas algunas disposiciones concernientes al aspecto de vivienda, siendo estas: EL

acuerdo que Crea el Comité Intersecretarial de la Habitación para Trabajadores (publicado en el Diario Oficial de 19 de Noviembre de 1941); el reglamento de la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal de trabajo para empresas de Jurisdicción Federal (publicado en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1941); y el Reglamento de La Fracción III del artículo 111 de la Ley Federal de Trabajo (publicado en el Diario Oficial de 24 de Febrero de 1942).

La clase patronal objeto por vía de amparo la inconstitucionalidad de los reglamentos por considerar que no era facultad del ejecutivo reglamentar lo ya reglamentado previamente por el Congreso; por otro lado, la corte encontró en los reglamentos disposiciones contrarias a los principios de la fracción XII del artículo 123 por lo cual concedió la protección de la justicia federal.

Dada la magnitud del problema no se quiso hacer frente al asunto; las prestaciones en materia de vivienda no fueron otra cosa que dadas empresariales, las cuales en determinados casos funcionaron con alto grado de eficacia; por otro lado, el sector empresarial nunca dejó de argumentar que no podía soportar la carga de la obligación habitacional y que era más válido reinvertir sus ganancias en las mismas empresas buscando crear nuevas fuentes de empleo.

2. Ley de 1970.

Esta ley atendió lo dispuesto, en ese entonces, por el artículo 123 constitucional en su fracción XII, que imponía limitaciones que evitaban en constar una buena solución; esas limitaciones consistían en que en el ámbito urbano solamente se imponía la obligación a empresas cuyo número de trabajadores fuera mayor de cien; estas deberían proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas por las que no podrían cobrar rentas que excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

La ley de 1970 contemplaba la idea del arrendamiento de las viviendas, mas cabía la posibilidad de que los trabajadores adquirieran las habitaciones mediante un convenio de aportación por parte de las empresas, que no se precisaba, y el financiamiento para completar el costo de la construcción que debería ser cubierto por los trabajadores.

Como el artículo constitucional no señalaba la calidad de los trabajadores que gozarían del citado derecho, se determinó que fueran los trabajadores de planta, con una antigüedad de un año.

Los trabajadores debían solicitar el cumplimiento de las obligaciones a los empresarios, los que informarían si tenían habitaciones disponibles o no, y en este último caso se deberían celebrar entre los trabajadores y el empresario, en un lapso de tres años a partir de la vigencia de la ley, o desde el inicio de actividades, para la nueva empresa, un convenio en el cual se establecería las condiciones conforme a las cuales se cumpliría con la obligación de proporcionar viviendas; dichas acciones serían establecidas como mínimas; la renta que cobrarían los empresarios podría ser del seis por ciento anual del valor catastral de la vivienda.

Si alguna empresa ampliaba sus instalaciones, ocupando a más trabajadores, debía celebrar un nuevo convenio, en el cual tendría derecho preferente a una vivienda los trabajadores con mayor antigüedad y en caso de igualdad se prefería, primero a los padres de familia y segundo a los sindicalizados.

Las obligaciones de los empresarios eran las de mantener las viviendas en condiciones habitables y hacer las reparaciones necesarias a las mismas; una segunda obligación muy controvertida era la de pactar con los trabajadores provisionalmente una compensación mensual fijada por medio de un convenio, mientras se les entregaran las viviendas; si no se convenía sobre la citada compensación, la misma se fijaría tomando en cuenta el tipo de habitaciones que debería otorgar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tuviera que pagar los obreros por una habitación semejante.

Esta obligación fue severamente atacada y se consiguió eliminarla en la reforma; su supresión fue la que originó la implantación del sistema de aportación en un cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores, que sirvió para constituir el Fondo Nacional de la Vivienda.

Las obligaciones de los trabajadores eran; pagar las rentas, que podían ser descontadas de sus salarios; cuidar las habitaciones como propias; dar a conocer a las empresas sus efectos y deterioros; desocuparla cuando terminara la relación de trabajo, en un plazo de cuarenta y cinco días; no usar la vivienda para fines distintos a los señalados en la Ley y no subarrendar las habitaciones.

También determinaba la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos derivados de incumplimiento de obligaciones en materia habitacional.

3. Hacia una solución.

En el año de 1971, en confrontación sobre problemas económicos entre empresarios y trabajadores, con la participación del Gobierno, se abordó el problema de la vivienda de los trabajadores.

El representante del Gobierno hizo una exposición del problema y concluyó con la observación de que se estaría beneficiando con el régimen habitacional a 7.500,000

trabajadores pertenecientes a la industria, servicios, comercio y transportes; y de acuerdo con la Constitución y la Ley, no se podía encontrar un sistema barato y financiable para llevar a cabo el régimen habitacional, pues ambos ordenamientos exigían soluciones individualizadas; fue por eso que se propuso un plan llamado VISTRAM INDECO, que contenía los siguientes puntos principales:

“I. A través del convenio de vivienda, las partes empresa-trabajadores-estado, se comprometen a incrementar un fondo de vivienda.

“II. Cada empresa constituye su propio fondo, que se opera a través de un Fideicomiso Bancario irrevocable con la participación consecuente de una institución de Crédito con Departamento Fiduciario.

“III. La solución de la demanda habitacional se realizara de acuerdo a un calendario a un plazo máximo que convinieran las partes de manera que la cotización para el incremento del fondo sea económicamente soportable para el empresario, el trabajador—particularmente para el de menores ingresos—y para el estado. . . se trata, en síntesis de un proceso paulatino de soluciones para un plazo definido.

“IV. El INDECO, a través de las autoridades laborales bases para diversas alternativas de selección dentro de sistema suficientemente claros, lógicos, compatibles y flexibles, es decir, realizara el asesoramiento integral en diversas áreas.

“V. para determinados niveles de cotización obrero-patronal, habrá soluciones habitacionales correlativas en tiempo, tanto para los trabajadores actuales como para los de ingreso subsecuente.

“VI. Como el Fondo de Vivienda que se establecería sería revolvente e irrevocable, las adjudicaciones de nuevos créditos se habrían parte con la colaboración del empresario y parte con las amortizaciones de los créditos otorgados con anterioridad, hasta equilibrar financieramente los recursos con la demanda de crédito y así sucesiva y permanente.

“VII. La contribución del Estado tendría lugar (por) vía deducible impositiva. . . siempre que el Plan de Vivienda y su respectivo convenio hayan cumplido los requisitos de inscripción y otros que establezcan tanto la Secretaría del Trabajo como la de Hacienda y Crédito Público.

Se creó entonces una Comisión Nacional Tripartita para estudiar los más graves problemas del país y entre ellos el de la vivienda para los trabajadores.

4. Reforma Constitucional de 1972.

La reforma a la Constitución fue publicada en el diario oficial de 14 de febrero de 1972, y el artículo 123, fracción XII quedó de la siguiente manera:

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

“Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de Vivienda. Dicha ley regulará las reformas y procedimientos conforme a los cuáles los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones antes mencionadas.

5. Las reformas Legales.

Con la intención de adecuar las disposiciones de la ley a la reforma constitucional antes referida, fue publicado en el diario oficial de 24 de abril de 1972 un decreto de Reformas a la Ley Federal de Trabajo.

A partir de entonces la Ley Federal de Trabajo a sido reformada en varias ocasiones, en los artículos relativos a la materia habitacional. Primero se reformaron los artículos 136, 141, fracción IV, V y VI, y 143 de la Ley, por decreto publicado en el diario oficial de la Federación de 7 de enero de 1982.

Finalmente, las reformas a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas en el diario oficial de la federación de 24 de febrero de 1992, conlleva la derogación del artículo 141 de la Ley y demás disposiciones que se le opongan.

La ley consagra lo dispuesto en la fracción XII del artículo 123 constitucional y señala que, para cumplir los empresarios con la obligación apuntada en el precepto constitucional, deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio (136)

El Fondo Nacional de Vivienda tendrá como propósito crear sistema de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener créditos barato y suficiente para que puedan adquirir en propiedad las viviendas, para reconstrucción o

reacondicionamiento de las que tengan o para pagar los créditos adquiridos por estos conceptos (artículo 137).

Un organismo tripartito, o sea, con representantes obreros, patronales y gubernamentales, tendrá a su cargo la administración del fondo (artículo 138).

El citado organismo deberá coordinar y financiar los programas de construcción de habitaciones (artículo 140).

Las aportaciones que se hacen al fondo de vivienda tienen una finalidad adicional, constituyen depósitos a favor de cada trabajador que le ayudan a aliviar su situación ante las mas graves contingencias que puedan sufrir con motivo de su trabajo; es decir, funciona como un mecanismo de ahorro de naturaleza social.

El artículo 40 de la ley del Instituto del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores establece que los recursos de la subcuenta de vivienda que no hubiesen sido aplicados al pago de un crédito de vivienda, serán transferidos a las Administradoras de Fondos para el Retiro (afores) para la contratación de la pensión correspondiente a su entrega al trabajador o a sus beneficiarios, una vez que se hayan satisfecho los requisitos legales para disponer del dinero ahorrado (edad, número de cotizaciones, grado de incapacidad, etc.).

Servirá de base para el cálculo de las aportaciones el salario integral, y se establece como salario máximo para el pago de dichas aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicaron de que se trate (artículo 143 y 144).

En caso de incapacidad total permanente o muerte, el trabajador o beneficiarios quedaran liberados de las obligaciones, gravámenes o de limitaciones de dominio a favor del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), en virtud de un seguro que cubrirá los créditos que conceda el citado organismo (artículo 145).

En el supuesto de que las empresas proporcionen vivienda a sus trabajadores en arrendamiento o comodato, no están exentas, por ese hecho, de contribuir con sus aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda; tampoco lo están de trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos de Fondo (artículo 150).

6. La Ley Del INFONAVIT.

En cumplimiento de lo señalado en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XII, párrafo segundo, el 24 de abril de 1972 fue publicada en el diario oficial la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Los objetivos fundamentales del INFONAVIT, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley de la materia son: administrar los recursos del fondo Nacional de la Vivienda; establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para satisfacer sus diversas necesidades en materia de vivienda; coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

El 24 de febrero de 1992 fue publicado en el diario oficial en decreto por el que se reformaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley del INFONAVIT, con el propósito de establecer mecanismos más ágiles y confiables que permitan abatir el rezago habitacional y coloquen al Instituto en oposición de poder satisfacer los requerimientos futuros en materia habitacional.

Sin lugar a dudas se trata de la más importante modificación en las dos décadas de vida del Instituto. Entre estas reformas se encuentran las siguientes:

I.- Las aportaciones patronales en materia de vivienda deben depositarse en instituciones de crédito, para ser abonadas en subcuentas individuales abiertas a nombre de cada trabajador. Esta subcuenta junto con la subcuenta del seguro del retiro a que se refiere la LSS constituye la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Con esto se pretende que los trabajadores tengan exacto conocimiento de los saldos a su favor y que el Instituto este en posibilidad de pagar un mejor rendimiento sobre el ahorro de los trabajadores.

II.- Los saldos de los depósitos constituidos a favor de los trabajadores, ahora causan intereses, en función del remanente de operación del Instituto.

III.- Los trabajadores que obtengan un crédito podrán elegir libremente la vivienda nueva o usada a la que se aplicara el importe del mismo.

IV.- Se aumentó el límite para el pago de créditos a 30 años.

V.- Se establecen reglas para la adjudicación de financiamientos para la construcción de conjuntos habitacionales las garantías que para su otorgamiento debe constituirse, así como la obligación de los contratistas de obras financiadas por

el Instituto, de responder por los defectos y vicios ocultos de la construcción. (Dávalos 2005:264-274)

4.4 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Concepto de capacitación y adiestramiento.

Hernández y Juárez (2005:107-111) indican que la capacitación y adiestramiento son conceptos que significan obligaciones distintas, capacitar implica preparar al trabajador para el desarrollo y desempeño de un trabajo distinto al que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido: adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que normalmente viene realizado.

Ambas enseñanzas deben ser permanentes; sin embargo, puede ser que ya no sea posible capacitarse, porque el trabajador se encuentra en los denominados trabajos "terminales", es decir, en lo mas alto de la escala de los trabajos que existen en la empresa. En cuanto al adiestramiento, cuando le son impartidos al trabajador todos los conocimientos y las técnicas precisas y modernas para el desarrollo y óptimo resultado en el trabajo que realiza, llega al término máximo del adiestramiento, de manera que ya no existe razón de continuar impartándole el adiestramiento

Objetivo de la capacitación y el adiestramiento.

Con base en el artículo 153-F de LFT, la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad; así como proporcionar información de la aplicación de la nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Marco jurídico de la capacitación y adiestramiento.

Se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XIII, y es producto de la reforma publicada el 9 de enero de 1978 en el Diario Oficial de la federación, mediante la cual se eleva a rango constitucional el mencionado derecho. De manera textual cualquiera que sea la actividad de las empresas, tienen la obligación de otorgar o proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el desempeño del trabajo.

Así que la ley reglamentaria será la que determine los sistemas, métodos y procedimientos en los cuales los patrones tendrán la obligación de cumplir con dicho precepto.

Es importante destacar la reforma de la misma fecha, de la fracción XXXI del mismo apartado y artículo Constitucional en la parte que determina como de competencia de las autoridades federales las obligaciones referentes a la responsabilidad patronal en materia educativa, en los términos de la ley reglamentaria y respecto a las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

Con la reforma anterior, el legislador pretendiendo corregir una deficiencia histórica respecto a la capacitación y adiestramiento, considerando su observancia para los patrones como para los trabajadores en forma individual; sin embargo, a la fecha la intención del legislador no se refleja en los centros de trabajo y en consecuencia tampoco a nuestra sociedad, para poder exigir legalmente su observancia.

Respecto a la Ley Federal de Trabajo y la capacitación y adiestramiento, podemos decir que inicia en 1970, donde las obligaciones patronales y derechos relativos a los trabajadores quedaron establecidos en la fracción XV del artículo 132 de la propia ley; disposición que fue justificada en la exposición de motivos, mencionado que era indudable que los avances en la industria moderna requiere de personal cada vez mas capacitado, redundando en beneficio para las empresas y a favor de los trabajadores, quienes podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, obteniendo mejores ingresos.

Como ya se ha señalado, en 1978 se adicionó a la Ley Federal de Trabajo del capítulo III bis al título cuarto, que contiene los artículos 152-A al 153-X, los cuales determinan con precisión, claridad y efectividad, los lineamientos de la capacitación y/o adiestramiento. Asimismo, se reformó el contenido del capítulo IV del título once de esta ley, con el fin de incrementar y precisar las facultades y atribuciones de la autoridad federal para dar cumplimiento de este derecho.

De la misma ley laboral se determinan diferentes ordenamientos reglamentarios, como los que sustentan el funcionamiento del consejo consultivo (artículo 539-A, LFT) de los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento (artículo 539-B, LFT), así como los criterios generales que corresponde expedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con los requisitos que deben observar tanto los planes como los programas de capacitación y adiestramiento y que deben ser publicados en el Diario Oficial de la Federación, incluyéndose entre estos los que se refiere a la constitución de las comisiones mixtas, en atención a las características de las empresas y al número de los trabajadores.

Respecto al marco contractual laboral, nos señala que con base en los contratos colectivos de trabajos y los contratos ley en la ley laboral establece la obligación de las partes de incluir en ellas los apartados relativos a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; incluyendo las disposiciones sobre capacitación o adiestramiento inicial (artículo 391 fracción VII y VIII respecto a los contratos colectivos de trabajo y 412 fracción por lo que hace a los contratos ley).

Cuando no existía contrato colectivo en las empresas, se deberá incluir éste es el contrato individual de cada trabajador, en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa, conforme lo que dispone la ley laboral.

Lo más importante del capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo de la naturaleza de cada empresa se podrán formular los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, aunque la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elabora los planes y sistemas para la capacitación y adiestramiento, la empresa esta facultada legalmente para rechazar estos planes y programas y establecer el que haya elaborado, siempre y cuando cumpla con lo dispuesto por los artículos 153-N, 153-Q y lo relativo al 153-R.

Para el caso de que la empresa no cumpla con estas disposiciones podrá ser sancionada con una multa equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general; esta puede ser duplicada si la regularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Por otra parte, los cursos pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores en los centros patronales, cámaras de la industria y del comercio o bien utilizar los servicios de escuelas o academias particulares que se

constituyan para estos fines, siempre y cuando se encuentren registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Es importante mencionar que el personal docente de estas instituciones o escuelas también deberá estar autorizado y registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como el de las empresas que estén prestando sus servicios como capacitador interno.

Para esta enseñanza, supervisada por las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que debe establecerse dentro de las empresas en forma permanente, se tendrá la obligación de señalar los días y horas que por la naturaleza del trabajo se estimen más convenientes para su impartición considerando la naturaleza, actividades y características de cada empresa, de manera que no todos los cursos suelen ser iguales, es recomendable que sean impartidos durante tres horas a la semana, pudiéndose fraccionar en la forma más conveniente.

Los cursos deben realizarse en horas de trabajo de manera preferente, pudiendo convenir obreros y patrones en que el horario sea mixto o incluso en horas fuera de la jornada de trabajo, aunque en estos casos lo normal es que el patrón se vea obligado a pagar a los trabajadores tiempo extra.

Todos los trabajadores tienen la obligación de acudir a estos cursos, ya sea que se encuentren laborando para la empresa, como los de nuevo ingreso.

Por nuestra parte, podemos decir que con base en las disposiciones del artículo 47 de la LFT, procede la facultad del patrón para rescindir el contrato del trabajador que se niegue a asistir a los cursos de capacitación que la empresa tiene programados para éste; no obstante, en la práctica no se lleva a cabo dicha rescisión.

Es importante señalar lo relacionado con el artículo 153-U, el cual establece que si el trabajador se niega a tomar los cursos de capacitación, y éste considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y el inmediato superior, deberá acreditar dicha capacidad con el documento que acredite tales conocimientos, o en su defecto presentarse y aprobar el examen de suficiencia que señale la STyPS ante la entidad instructor, en este caso se extenderá al trabajador la constancia de habilidades laborales correspondientes.

Respecto de la formación de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, organismos creados por la Ley Federal del Trabajo, tiene como objetivos establecer, coordinar y supervisar los programas y planes de capacidad

y adiestramiento, y antes de ejercer esta función deberán ser integradas en cada empresa. Además, pueden proponer implementaciones para que se lleven a cabo dichos planes, responsabilizándose de sus resultados.

Estos organismos están compuestos por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes son designados en proporción al número del trabajador con que cuenta el centro de trabajo de que se trate. También pondrán constituirse, previa convocatoria de la STyPS, comités nacionales de capacitación y adiestramiento, comités integrados por patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama industrial o actividades, que auxiliarán a la misma secretaria en la elaboración de planes y sistemas.

Los planes de capacidad y adiestramiento elaborados entre los factores de la producción, trabajadores y empresa tienen que presentarse para la aprobación de la STyPS dentro de los 60 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido a los planes ya aprobados por dicha dependencia.

4.5 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

El artículo 154 de la LFT consigna el Derecho de Preferencia al establecer que: “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados 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.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

A continuación se hará un breve análisis de las condiciones a que atiende la ley para otorgar la preferencia para una nueva plaza:

I.- Nacionalidad Mexicana.

Para el caso de existir un nuevo se debe preferir a un mexicano sobre un extranjero.

II.- Servicios Prestados Satisfactoriamente por Mayor Tiempo.

Esta causa contempla a los trabajadores que tiene la calidad de eventuales dentro de la empresa y que tendrán preferencia con respecto a aquellos trabajadores que nunca han laborado en la empresa. A tal calidad de trabajadores pretende proteger el artículo 156 de la Ley.

III.-Tener a su cargo una Familia y no tener otra fuente de ingresos económicos.

Con esta se pretende proteger a la familia del trabajador cuyo único sostén es el propio trabajador por ser el jefe de familia, tiende a contrarrestar la costumbre por parte de los patrones de marginar a trabajadores con mayor experiencia y preferir a trabajadores más jóvenes.

IV.- Pertenecer a un Sindicato.

Se prefiere a los trabajadores sindicalizados sobre los que no lo están, con el objeto de fomentar la sindicalización de los trabajadores para que con ello puedan defender mejor sus intereses y mejorar las condiciones por medio de la contratación colectiva.

Para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación el trabajador tiene dos caminos señalados en el artículo 155 de la LFT.

1.- Deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de él; si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñó; y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo.

2.- 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.

Independientemente de los procedimientos anteriores, el problema que se presenta es quien y como se va a valorar los meritos del trabajador que aspira a ocupar dicha vacante o puesto, ya que la ley no establece un sistema evaluativo y por lo mismo es difícil aplicar el derecho de preferencia

La situación descrita anteriormente supone la no existencia de un contrato colectivo de trabajo o en caso de existir, que no contenga cláusula de

admisión, pues en el supuesto contrario, no existiría problema pues el procedimiento estaría reglamentado en el citado contrato, incluyendo el sistema de evaluación. (156).

Frente al incumplimiento de las obligaciones que se derivan de los artículos 154 y 156 el trabajador tiene derecho según lo establece el artículo 157 a 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.

Corresponderá al trabajador a quien no se le respeta el derecho de preferencia demostrar plenamente la acción que ejercita.

Los salarios caídos se contarán a partir de que el trabajador es desplazado de su legítimo derecho, los cuales deberán ser pagados por el patrón.

Los sindicatos cuando en ejercicio de la cláusula de admisión lo hacen deberán otorgar un resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados.

De acuerdo con el criterio de la Corte la prescripción de las acciones de preferencia debe aplicarse el término de 2 meses de conformidad con el artículo 518.

El salario que se tomará como base para computar el pago por violación al derecho de preferencia será el del puesto del que fue privado el trabajador.

Antigüedad.

Se dice que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo.

Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

De la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley.

I.- Estabilidad en el empleo.

Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley. (Artículo 49 y 50, II).

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.

Por esta causa de rescisión el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad. (Artículo 50 y 52).

III.- Vacaciones.

Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un periodo de vacaciones, en términos del artículo 76 de la Ley.

IV.- Constancia de servicios.

El trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud le extienda una constancia de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de la separación de la relación laboral una constancia de los servicios prestados.

Quien determina la antigüedad es una comisión integrada por patrones y trabajadores, la cual elaborará un cuadro general de antigüedades, distribuidos por categoría de cada profesión u oficio y ordenara se le de publicidad al mismo.

El trabajador inconforme con su de terminación de antigüedad podrá objetarla ante la comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, (158) en caso de fallo desfavorable podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la misma junta, bajo la forma de un procedimiento especial regulado por los artículos 892 y 899.

Ascenso.

Existen vacantes definitivas y vacantes provisionales.

En ambos casos las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con capacitar y adiestrar a sus trabajadores, el ascenso corresponderá:

- 1.- Al trabajador que demuestre se apto y tenga mayor antigüedad.
- 2.- En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.
- 3.- De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no cumplió con capacitar a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

En caso de que se trate de un puesto de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.

Si existe contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la ley la forma de acreditarse la aptitud y como otorgarse los ascensos. (159).

4.6 INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES.

El tratamiento de las invenciones de acuerdo con Cavazos (2000: 322-327) se apartó de la doctrina del siglo pasado y se inspiró, por una parte, en la idea, uniformemente sustentada en nuestros días, según la cual la actividad inventiva es, en todos los casos y necesariamente, actividad humana, y por otra parte, en la fórmula clara y precisa del artículo 28 constitucional, de la que se deduce que el derecho a la explotación de las invenciones debe concederse, exclusivamente, a la persona que realiza la invención, pues constituye un privilegio idéntico al que se otorga al autor de una obra literaria o artística. Por las consideraciones que anteceden, la ley vigente divide las invenciones realizadas en la empresa en dos categorías: invenciones de servicio, que son las que realizan las personas dedicadas, de conformidad con su contrato, a trabajos de investigación, y las invenciones logradas por cualquier persona o grupo de personas que prestan sus servicios en la empresa.

En armonía con estas ideas, el artículo 163 de la ley a la letra previene lo siguiente:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando, el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes y por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

Tal pobreza, sobre tema tan importante, hace que necesariamente existan muchas lagunas y se susciten innumerables dudas sobre cuales son, en realidad, los derechos de patrones y trabajadores en relación con las invenciones que se producen en las empresas.

La teoría alemana, que es la que ha informado casi todas las legislaciones al respecto, clasifica las invenciones de los trabajadores en tres clases: invenciones de servicio, invenciones de empresa, e invenciones libres.

Las invenciones de servicio son las que se producen por trabajadores que han sido especialmente contratados para inventar. Son ordenadas por el patrón y se realizan por el trabajador al que se le paga para que produzca invenciones.

Las invenciones de empresa son las que se producen por trabajadores que no están obligados por contrato a realizar actividades inventivas, pero que se han llevado a cabo principalmente por las facilidades proporcionadas por la empresa, como instalaciones, instrumentos, métodos y procedimientos.

Las invenciones libres son las que se producen por trabajadores sin el concurso de la empresa en que prestan servicios. Se debe a su propia iniciativa, con elementos propios del trabajador, y resultan de actividades distintas de aquellas para las que fue contratado.

Las invenciones de servicio corresponden indudablemente al patrón. El beneficio de las mismas es para la empresa, quien desde luego tiene derecho a la patente, sin obligación de compartirla con el trabajador que hubiere producido el invento.

En estos casos, nuestra ley previene en la fracción I del 163 que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, y en la fracción II de dicho precepto, que tendrá derecho a una compensación complementaria que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor.

En las invenciones de empresa, el problema se complica. Por una partes se sostiene que deben pertenecer al patrón, ya que la invención se produjo debido a los elementos proporcionados por él. En contrario, se opina que la invención debe corresponder al trabajador, ya que la invención es el producto de su trabajo, independientemente de que hubiere sido auxiliado por las facilidades que le proporcione la empresa.

Como en estas invenciones intervienen mancomunadamente el trabajador y el estímulo y la ayuda de la empresa para que se produzca la invención, salomónicamente y en justicia se ha sostenido que ambos deben ser copropietarios de la invención, fruto de un esfuerzo común.

La fracción III del artículo 163 de nuestra ley se inclinó a favor de otorgar la propiedad de la invención al trabajador, dándole al patrón un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

En el caso de las invenciones libres, no hay duda en cuanto a que la invención corresponde, en exclusiva, al trabajador que haya logrado el invento.

4.7 TRABAJO DE MUJERES.

Pérez y Chávez (2006:203-209) indica que en la actualidad, el papel de las mujeres es preponderante e igual en todos los órdenes de la vida, ya que la mujer ha obtenido una posición relevante en los distintos aspectos de nuestra sociedad, cambiando de manera radical el rol que desempeñaba en la familia, el trabajo, la cultura, la educación, la política y la economía.

Por esta razón, la posición contemporánea de la mujer debe tener un alto sentido de equidad, respecto a la del hombre y compartir con estos espacios sociales y jerarquías similares, sin que la diferencia de género sea determinante en las relaciones y el quehacer humano.

En el aspecto laboral, conviene destacar que la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, es una realidad creciente que esta relacionada principalmente con los procesos de industrialización y urbanización.

Hoy en día son muchas las mujeres que forman parte de la población económicamente activa en México, pues debido a las condiciones familiares, estas han tenido que intervenir en la manutención de sus hogares, lo cual les ha permitido demostrar sus capacidades en el ámbito profesional. No obstante, por lo general, la participación de las mujeres en la vida productiva del país, es adicional al desempeño de las tareas domésticas, lo que indica que estas se enfrentan ahora a una doble jornada de trabajo.

De esta manera, las mujeres al ingresar al mercado laboral han adquirido los derechos y obligaciones propios de toda relación obrero-patronal; esto es, realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud, además de percibir una retribución adecuada y suficiente para satisfacer sus necesidades de vida.

Tanto en términos constitucionales como laborales, el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos y libertades, así como de similares obligaciones.

Sin embargo, esto no ocurre muchas veces en la realidad cotidiana, ya que la mujer sufre discriminación laboral y social en distintos aspectos, ya sea por patrones de conducta tradicional que persisten, o por razones de las diferencias propias del género.

Derechos de las mujeres, previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que por el simple hecho de ser mexicanos estamos sujetos a derechos obligaciones, así pues, en su capítulo I, denominado “De las garantías individuales”, establecen los principales derechos que cualquier persona tiene como individuo.

El artículo 1º. De la CPEUM señala que en México todo individuo (ya sea hombre o mujer) gozará de las garantías que otorga la Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, excepto en los casos que la misma establece.

Asimismo, el citado artículo determina que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de los individuos.

Del mismo modo, el artículo 4º. De la CPEUM establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley; por lo que no debe existir un trato de preferencia para nadie, de ahí que las personas serán tratadas de igual forma, sin ser menospreciadas por nada ni nadie.

También, la Carta Magna en su artículo 5º. Determina que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industrial, comercio o trabajo que le acomode siempre que estos sean lícitos, así que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Cabe destacar que la CPEUM contiene en su título sexto, denominado “del trabajo y de la previsión social” el artículo 123, el cual establece los principios de la relación laboral y textualmente en su primer párrafo expresa que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.

Entre las principales consideraciones del artículo 123 de la CPEUM, apartado “A”, que involucran derechos de la mujer, destacan las siguientes:

1. La duración de la jornada máxima será de ocho horas para trabajo diurno, mientras que para el nocturno será de siete horas.
 2. Por cada seis días de trabajo, la trabajadora deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos.
 3. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
 4. Asimismo, las mujeres gozaran de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo, y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.
 5. Durante el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de alimentar a sus hijos.
-
-

-
6. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.
 7. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.
 8. El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, esta obligado a indemnizar al empleado con el importe de tres meses salario.
 9. Se consideran condiciones nulas, las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo o las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Derechos de las mujeres, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) otorga derechos a los trabajadores; esto es, tanto a hombres como a mujeres, pero en su título quinto denominado “Trabajo de las mujeres”, establecen de manera específica los derechos de las trabajadoras, sobre todo, en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

De esta forma, el artículo 166 de la LFT dispone que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias, ello sin que ocurra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Por tanto, se consideran labores insalubres o peligrosas las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y bioquímicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

También en el artículo 170 de la LFT, se determinan los derechos de las madres trabajadoras, algunos de ellos retomados del artículo 123, apartado “A”, de la CPEUM. Estos son:

1. Durante el periodo de embarazo no realizara trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie
-

-
-
- durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
2. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis después al periodo durante el cual las trabajadoras recibirán su salario de forma integra.
 3. Los periodos de descanso concernientes al descanso de seis semanas anteriores y seis después al parto, se podrán prorrogar por el tiempo necesario en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto. En estos casos, las trabajadoras tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.
 4. En el periodo de lactancia disfrutaran de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico destinado por la empresa.
 5. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, así como que se les compute su antigüedad pre y posnatales.

En el caso de los reposos extraordinarios por lactancia, es importante considerar que no se tiene claro por cuanto tiempo se deben otorgar, pero la mayoría de los patrones, por costumbre y analogía, han considerado que este tiempo será igual a aquel en que el IMSS proporciona la ayuda para lactancia; es decir, durante seis meses, tal como lo establece el artículo 35 del Reglamento de Servicios Médicos (RSM).

No obstante, al no existir una disposición específica al respecto, el empleador no cuenta con los electos suficientes para determinar el tiempo en que debe comenzar y terminar cualquier derecho, por lo que en un momento dado podría solicitarse a la trabajadora que su médico familiar valore durante cuanto tiempo será necesario otorgarle el periodo de la lactancia.

Derechos de las madres trabajadoras y la Ley del Seguro Social

Una vez que la mujer adquiere su calidad de trabajadora, adquiere el derecho de ser afiliada al IMSS y con esto, a disfrutar de las prestaciones en especie y dinero que otorga el seguro de enfermedades y maternidad, de acuerdo con los artículos 94 y 101 de la Ley del Seguro Social (LSS).

Tratándose de asegurar a las embarazadas estas tendrán derechos a las prestaciones siguientes:

1. En especie
 - a) Asistencia medica, quirúrgica y obstétrica (artículo 94 de la LSS);
-
-

-
-
- b) Ayuda en especie para lactancia durante seis meses (artículo 35 del RSM); y
 - c) Una canastilla al nacer el bebe (artículo 36 del RSM).

2. El dinero: subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, durante 42 días anteriores al parto y 42 después al mismo (artículo 101 de la LSS)

Ambas prestaciones son útiles para las trabajadoras, pues por un lado, el subsidio otorgado por el IMSS contribuye a la economía de las trabajadoras, al percibir sus ingresos a pesar de estar descansando en su hogar mientras que la recibir la atención medica, quirúrgica y obstétrica, la trabajadora o sus familiares no tienen que desembolsar dinero extra para cuestiones de consulta e intervención obstétrica lo cual representa un gasto fuerte constituyendo así una orden importante, en comparación con las otras personas que no tienen este tipo de prestaciones. Además, en caso de que el recién nacido requiera de atención especializada, el IMSS tienen la obligación de brindarle sus cuidados necesarios para que este recupere y conserve la salud.

De igual forma, la ayuda en especie para la lactancia representa una prestación que además de procurar el bienestar del infante disminuye el desequilibrio económico de la familia, que sobreviene por los gastos extraordinarios que se presentan durante y después del parto.

La ayuda para la lactancia, como se mencionó, es promocionada en términos del artículo 35 del RSM y consiste en suministro, por parte del IMSS, de un sucedáneo de leche humana para alimentar al recién nacido y proveerlo de los requerimientos nutritivos necesarios. Esta prestación se proporcionara en el primer año de vida durante seis meses y de preferencia iniciara después de los cuatro a seis meses de edad del bebe una vez que el medico tratante del IMSS defina que sucedáneo de la leche es mas apropiado.

El trámite de la ayuda para lactancia no tiene costo alguno, y puede ser efectuado por la madre del recién nacido o la persona encargada de alimentar al niño. La solicitud se realiza en la Unidad de Medicina Familiar (UMF) correspondiente, presentando su carnet o credencial de afiliación, con lo que se obtiene una receta que equivale a una dotación de leche que será surtida en la farmacia de la misma UMF.

En el caso de la canastilla de maternidad, según lo señala el artículo 36 del RSM, esta será entregada por el IMSS al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, al momento de alta hospitalaria del niño. No obstante, si el nacimiento ocurriera en lugar distinto a la clínica del IMSS, la canastilla será entregada a

solicitud de la asegurada, dentro de los 30 días naturales posterior al parto, en caso de no hacerlo, la obligación del instituto de otorgar dicha ayuda cesará.

Debe mencionarse que cuando la madre trabajadora tenga un parto múltiple, esta recibirá para cada uno de los recién nacidos la ayuda para la lactancia y, en su caso, las canastillas respectivas, tal como lo prevé el artículo 37 del mismo reglamento.

Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad.

Para que la madre trabajadora pueda disfrutar de las prestaciones de maternidad, el IMSS deberá certificar el estado de embarazo de la misma, En esta certificación se señalará la fecha probable del parto, la cual servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a este, para efectos del disfrute del subsidio. Asimismo, las madres trabajadoras deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos que el instituto estime convenientes.

Para efectos del pago de subsidios por maternidad, las empleadas deben cubrir los requisitos mencionados a continuación:

1. Haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
2. Que el IMSS haya certificado el embarazo en la determinación de la fecha probable del parto.
3. Que durante los periodos de incapacidad, la trabajadora no ejecute trabajo que le represente alguna retribución.

Derecho al servicio de guarderías.

Uno de los derechos de las trabajadoras es el seguro de guarderías, el cual es de vital importancia, ya que muchas de ellas no tienen quien se haga cargo de su hijos mientras ellas están en su fuente de trabajo. Por este motivo se ven obligadas a utilizar este servicio de guarderías que otorga el IMSS.

De acuerdo con el artículo 201 de la LSS, el servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino, considerando además que el hijo de la trabajadora, cuya jornada de labores sea nocturna, no podrá tener acceso a ninguno de estos turnos.

La prestación de guarderías esta enfocada a cuidar y fortalecer la salud del niño, promoviendo de esta forma su adecuado desarrollo. También se pretende contribuir

a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promueven la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación así como a constituir hábitos higiénicos y deseen la convivencia y cooperación en el esfuerzo común, todo esto de manera sencilla y acorde a su edad, a los principios familiares y a la realidad social en la cual se encuentran inmerso el niño.

Los servicios de guardería infantil comprenden la guarda, custodia, el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los menores estos servicios se les proporcionara a los menores desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

Para disfrutar el derecho de guarderías, las aseguradoras deberán cubrir algunos requisitos como son: presentar la documentación necesaria, someterse a los exámenes médicos necesarios, recoger a los niños dentro de los 60 minutos después al cierre de la guardería, entre algunos otros.

Discriminación de la mujer.

La discriminación constituye una de las afectaciones mas grades a la dignidad humana. Su origen esta en las falsas creencias de superioridad de algunos grupos étnicos, raciales, sociales o con mayor capacidad económica sobre otros que de manera injustificada a permitido a unos pocos menospreciar y excluir a otros respecto de ciertos derechos, prerrogativas o privilegios.

Ahora bien, como esta mencionado en la CPEUM, al igual que el artículo 3º de la LFT, se impide al patrón establecer distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

4.8 TRABAJO DE MENORES.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) estipula que todo individuo tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. De igual forma, el artículo 5º. Establece que el trabajador tiene derecho a percibir –a cambio de su trabajo- una retribución justa por parte de su empleador.

Es importante destacar que el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo cual no representa un artículo de comercio. Así, quien lo presta debe ser tratado libre y dignamente y

realizarlo en condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel económico decoroso. Estas condiciones deben ser brindadas por el empleador.

Las condiciones generales de trabajo serán fijadas en el contrato individual, colectivo o ley que sea celebrado entre el patrón y los trabajadores; sin embargo, si dichas cláusulas se contraponen a las estipulaciones impuestas por la ley laboral, no tendrán validez alguna, pues el artículo 5º. De la LFT determina que dichas disposiciones son de orden público; por tanto, las condiciones que se opongan a estas serán nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato. Las restricciones son diversas, por ello solo se mencionan las más relevantes:

1. Trabajo para niños menores de 14 años.
2. Una jornada superior a la permitida o inhumana.
3. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 17 años.
4. Un salario inferior al mínimo o uno que no sea remunerador.
5. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años.
6. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Como se pueden observar, las condiciones de trabajo relativas a los menores de edad, también serán consideradas en los contratos de trabajo y no pueden oponerse a las disposiciones que al respecto dicta la ley laboral: por esto, es necesario que los patrones conozcan las obligaciones que deben cumplir cuando contraten a menores trabajadores.

Lo anterior debido a que el título quinto-bis denominado “Trabajo de los menores” de la ley laboral, señala en el artículo 173 de la LFT, que las labores de los mayores de 14 y menores de 16 años, quedan sujetas a la inspección del trabajo. Estas inspecciones están a cargo de la Dirección Federal de Inspección del Trabajo, las cuales son realizadas por los inspectores del trabajo en términos del artículo 541, fracción I, de la ley laboral.

¿Quién es un trabajador menor de edad?

De acuerdo con el artículo 8º. De la LFT, un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, por lo cual, en términos del artículo 173 de esta ley, un trabajador menor de edad es aquella persona física mayor de 14 y menor de 16 años, que prestan a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución económica (salario).

Condiciones de trabajo de los menores de edad.

Al igual que en las relaciones laborales celebradas con mayores de edad, las realizadas con menores estarán sujetas a una serie de condiciones laborales, pues de ellas se derivan los derechos y las obligaciones de las partes.

Las condiciones deben constar por escrito aun cuando estas no se encuentren consideradas en los contratos de trabajo, a fin de que cada parte celebrante posea un ejemplar de ellas.

A continuación se citan las condiciones de trabajo preponderantes.

Irrenunciabilidad del salario.

El salario es la retribución que recibe el trabajador por la realización de su trabajo, el cual debe ser remunerado y no menor al mínimo, además este derecho es irrenunciable de acuerdo con el artículo 99 de la LFT.

También es importante comentar que no es necesario que el salario percibido por los menores sea entregado al padre o tutor, ya que estos tienen la capacidad de recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones correspondientes, en términos del segundo párrafo del artículo 23 de la LFT.

Ahora bien, en caso de que el trabajador este imposibilitado para realizar el cobro de su salario, el patrón puede entregarlo a la persona designada por el menor como apoderado, por medio de una carta poder suscrita por dos testigos.

Periodo vacacional.

En términos del artículo 179 de la LFT, los menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborales. Asimismo, tienen derecho a recibir una prima vacacional de 25% de los salarios correspondientes durante el periodo vacacional como mínimo.

Pago de aguinaldo.

Al igual que los demás trabajadores, los menores de edad que mantengan una relación laboral con un patrón, tienen derecho a recibir un aguinaldo anual

equivalente a 15 días de salario, por lo menos, el cual será pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

En caso de que estos no hayan cumplido el año de servicios tendrán, derecho al pago de la parte proporcional de aguinaldo, de acuerdo con el tiempo trabajado.

Capacitación y adiestramiento.

De acuerdo con el artículo 153-A de la LFT, el menor de edad, al ostentarse como trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para desarrollar de manera correcta sus labores, y además elevar su nivel de vida y su productividad.

Participación en las utilidades de la empresa.

Al ser considerado el menor como un trabajador, tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa para la cual labora, ya que en términos del artículo 117 de la LFT, todos los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas de acuerdo con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Duración máxima de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no será mayor a seis horas diarias, las cuales deben dividirse en periodos máximos de tres horas, existiendo entre estos, reposos de por lo menos una hora, lo anterior en términos del artículo 177 de la LFT.

Retribución del tiempo extraordinario.

Los patrones que contraten trabajadores menores de edad tienen prohibido utilizar el trabajo de estos en horas extraordinarias, domingos y días de descanso obligatorio, tal disposición se emitió a fin de cuidar la integridad física del menor y evitar sobrepasar sus límites físicos.

Ahora bien, en caso de que dicha disposición sea violada por el patrón, la autoridad laboral podrá imponerle una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo de la región donde se cometa la infracción.

Asimismo, las horas extras serán retribuidas con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada, la retribución anterior también aplica a los días de descanso obligatorio y a los domingos; sin embargo, en este último caso, debe pagarse de forma adicional una prima dominical consistente en 25% del salario.

Otras.

No se trata de una condición laboral, sin embargo, el poder formar parte de un sindicato es un derecho que los mayores de 14 años poseen; no obstante, estos no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, lo anterior en términos de los artículos 362 y 372 de la LFT, respectivamente.

Trámite de permiso para contratar trabajadores menores de edad.

Para que el patrón pueda contratar a un menor trabajador, es necesario que este último realice el trámite de “Autorización para trabajar y certificado médico de aptitud laboral, para mayores de 14 y menores de 16 años”.

Para que el menor pueda presentar el trámite es necesario que requiriera los formatos, mismos que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación del 1º de abril de 1998:

1. Volante de control
2. Consentimiento del padre o tutor.
3. Datos de la empresa.

Los formatos citados se pueden obtener en las delegaciones locales del trabajo, o a través de Internet en la página www.tramitanet.gob.mx en la sección de trámites por independencia, después se debe elegir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y buscar la clave de trámite STPS-02-001 denominada “Autorización para trabajar y certificado médico de aptitud laboral, para mayores de catorce y menores de dieciséis años”. En dicho trámite se encuentran contenidos los formatos, los cuales pueden ser impresos para proceder a su llenado.

Es importante señalar que la autoridad laboral no se encuentra facultada para solicitar información o documentación adicional a la requerida en los formatos en comento.

Características del requerido de los formatos.

En lo que respecta al formato “Volante de control”, este será llenado por el menor solicitante con letra de molde. En este formato debe anotar la flecha en que realiza la solicitud; su nombre iniciando por el apellido paterno, materno y nombre(s); su domicilio; escolaridad; edad; datos de la empresa en la cual laborara, así como el puesto a desempeñar. La finalidad del documento es llevar un control de los menores que acuden a solicitar autorización para laborar.

El formato “Consentimiento del padre o tutor” permite corroborar que al menor le ha sido otorgado el consentimiento de trabajar por parte de sus padres, tutores o persona autorizada conforme a ley para tal efecto. Al igual que el volante de control, este formato será llenado con letra de molde y debe contener los datos personales del padre o tutor y del menor, la actividad que este último desarrollará, la empresa en que laborará, el domicilio de esta y se hará constar la identificación que presenta el padre o tutor.

El formato “Datos de la empresa” puede ser requisitado con letra de molde o a máquina y persigue como fin llevar un control de las empresas de jurisdicción federal, en donde los jóvenes mayores de 14 y menores de 16 años prestan sus servicios, además de que permite verificar si existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo de estos jóvenes trabajadores. En este formato deben asentarse los datos de la empresa que contrata los servicios del menor, los datos generales de este y su padre o tutor; el grado de escolaridad del menor; horario escolar y salario que percibirá. Es importante mencionar que dicho formato será firmado por el patrón, persona física o representante legal del patrón y contener el sello de la empresa.

Presentación del trámite.

Cuando los formatos se encuentran requisitados se deberán ante las delegaciones, subdelegaciones u oficinas federales del trabajo ubicadas en las 32 entidades federativas de lunes a viernes con horario de 9:30 a 14:00 horas.

De forma adicional a los formatos en comentario, el menor acompañado de su tutor debe presentar en original (para cotejo) y copia los documentos siguientes:

1. Acta de nacimiento del menor.
 2. Constancia de estudios del menor actualizada.
 3. Identificación oficial del padre o tutor del menor.
 4. Una fotografía tamaño infantil del menor.
-
-

-
-
5. Certificado médico expedido por alguna institución del sector salud o por cualquier particular que cuente con cédula profesional, que avale que el menor se encuentra sano, o bien que se le detecte algún padecimiento leve que no lo incapacite para trabajar.

Cabe señalar que si el permiso es solicitado en el Distrito Federal (DF), la STPS expide de forma gratuita el certificado médico, ya que cuenta con este servicio.

La vigencia del trámite es de seis meses cuando el menor se encuentra sano y cumple con los requisitos, y de un mes cuando al menor se le detecta algún padecimiento leve aunque este no lo incapacite para laborar y cumple con los requisitos antes mencionados.

Una vez que se presentó el trámite, será resuelto por la autoridad dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, concluyendo este con la elaboración de la cédula de identificación laboral e integración del expediente con la documentación personal del menor y con la entrega de la autorización para laborar con la vigencia correspondiente.

Libertad de coalición.

Los menores de 26 y mayores de 14 años pueden formar parte de los sindicatos. Sin embargo, no podrán ser integrantes de la directiva de ellos, según se establece en los artículos 362 y 372 de la ley laboral.

Obligación del patrón.

El artículo 180 de la LFT determina una serie de obligaciones que el patrón debe cumplir una vez que dentro de su plantilla de trabajadores se encuentren trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años. Dichas obligaciones se citan a continuación y se adicionan algunas que aunque la ley laboral no establece, es importante cumplir:

1. Exigir a los menores que exhiban los certificados médicos, en los cuales se acredite su aptitud en el trabajo. Asimismo, es necesario que el patrón someta al menor a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo. Es vital que el patrón solicite dicho certificado, ya que la ausencia de este documento impide al patrón la contratación del menor.
 2. Llevar un registro de inspección especial, el cual contenga la fecha de nacimiento del trabajador, la clase de trabajo que realiza, el horario en el cual
-
-

desempeñara el trabajo y el salario que percibirá por éste y las demás condiciones laborales.

3. Distribuir el trabajo, a fin de que el menor disponga de tiempo suficiente para cumplir con su horario escolar.
4. Brindar capacitación y adiestramiento en los términos establecidos en la ley laboral.
5. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes solicitados.
6. Adicionalmente, el patrón debe brindar seguridad social al menor trabajador, por lo cual este debe ser afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a fin de que pueda gozar de las prestaciones en especie y en dinero correspondientes.
7. Requerir a los mayores de 14 y menores de 16 años, la exhibición de la autorización para laborar de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), del inspector del trabajo o de una autoridad política. Es importante resaltar que los mayores de 16 años pueden prestar sus servicios libremente, por ser considerados por la LFT como mayores de edad.

Obligaciones del trabajador menor de edad.

Los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años se encuentran obligados a cumplir con lo siguiente:

1. Acatar las medidas preventivas e higiénicas establecidas por el patrón de acuerdo con la actividad que desarrolle la empresa, a fin de lograr la protección y la seguridad de todo el personal dentro de las instalaciones de la organización.
 2. Desarrollar sus actividades designadas por el patrón, bajo la supervisión de su jefe inmediato.
 3. Ejecutar el trabajo con la intensidad y el cuidado apropiado, así como en la forma, el lugar y tiempo asignados.
 4. Restituir al patrón los materiales no usados, así como conservar en buen estado los instrumentos y los útiles proporcionados.
 5. Observar buenas costumbres en el desempeño de sus labores.
-
-

-
6. Prestar auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente donde peligren los compañeros de trabajo, el patrón y demás personas presentes en la empresa, tales como clientes, proveedores, etcétera.
 7. Someterse a los exámenes médicos previstos, ya sea en el contrato individual, colectivo o ley, o en el reglamento interior de trabajo. Asimismo, debe someterse a los exámenes que ordene la inspección del trabajo, pues la finalidad de practicar éstos, es obtener el certificado médico, en el cual se acredite su aptitud para el trabajo, así como cerciorarse de que no padece ninguna infección contagiosa.
 8. Guardar los secretos comerciales y de fabricación de los productos o servicios, que por el desempeño de sus labores conozca, así como los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar daños o perjuicios a la organización.

Prohibiciones para los establecimientos que contraten a menores de edad.

La CPEUM en su artículo 123, apartado A, fracciones II, III y XI establece que queda prohibida la utilización de los menores trabajadores en los trabajos siguientes:

1. En establecimientos donde se realicen labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o cualquier otro después de las 10 de la noche.
2. El trabajo en general de los menores de 14 años.
3. El trabajo extraordinario de mayores de 14 y menores de 16 años.

Asimismo, el artículo 175 de la LFT determina algunas prohibiciones a los patrones, respecto a la contratación de menores, dichas prohibiciones se citan a continuación.

Para mayores de 14 y menores de 16 años queda prohibido utilizar su trabajo en:

1. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 2. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 3. Actividades ambulantes, salvo que exista autorización expresa del inspector del trabajo.
 4. Trabajo subterráneos o submarinos.
 5. Labores peligrosas o insalubres.
 6. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 7. Establecimiento no industriales después de las 10 de la noche.
 8. Otras que puedan ser determinadas por las leyes aplicables.
-

Para los mayores de 16 y menores de 18 años, solo existe la restricción de utilizar su trabajo en labores nocturnas industriales.

Sanciones impuestas por no atender las restricciones del trabajo de menores.

De acuerdo con el artículo 995 de la LFT, se impondrá una multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y el tiempo en que se cometa la infracción, a los patrones que desacaten las condiciones especiales de trabajo de los menores impuestos en el título quinto-bis de la ley laboral. (Pérez y Chávez 2006:211-219)

4.9 PRESCRIPCIONES DE LAS ACCIONES LABORALES DEL TRABAJADOR.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo indica que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un termino no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la junta de conciliación o ante la de conciliación y arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularan por el número de días que les corresponda. El primer día se contara completo, aun cuando

no lo sea, pero el ultimo debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

EVALUACION DE CONTENIDOS

1.- Mencione las obligaciones de dar, hacer, no hacer y tolerar de los patrones.

2.- Mencione las obligaciones de dar, hacer, no hacer y tolerar de los trabajadores

3.- ¿Cual es el concepto de capacitación?

4.- ¿Cual es el concepto de adiestramiento?

5.- Mencione los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

6.- ¿En que consiste el derecho de preferencia?

7.- Mencione las condiciones a que atiende la ley para otorgar la preferencia

8.- ¿Cuales son los derechos que se derivan de la antigüedad?

9.-Mencione las principales consideraciones del artículo 123 de la CPEUM, apartado "A", que involucran derechos de la mujer.

10.- Mencione algunos derechos establecidos en el artículo 170 de la LFT, respecto de las madres.

11.- Mencione las prescripciones de las acciones laborales del trabajador.



**UNIDAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
LA PAZ**

V

**RELACIONES
COLECTIVAS DE
TRABAJO**

Objetivo Educativo: Conocerá y comprenderá y la integración, funcionamiento y regularización de las relaciones colectivas de los trabajadores.

UNIDAD V RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

5.1 COALICIONES.

UNITEC (2002:123) El derecho laboral otorga tanto a los patrones como a los trabajadores el derecho de unirse para defender su interés. Las formas en que se han agrupado patrones y trabajadores constituye una garantía de que la defensa de su interés es más efectiva si se hace en grupo que de manera individual. A estas formas de organización se les denomina “coalición de trabajadores” o de “patrones”, y así lo hacen definido los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo:” la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones”, “coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Es importante señalar que el sindicato y otras formas de organización colectiva de los trabajadores y de los patrones también pueden construirse para la defensa de sus intereses, de manera que existen distintos tipos de organización colectiva, entre los cuales se encuentra la **coalición**, figura que no debe entenderse como sinónimo de sindicato.

Una de las diferencias principales entre la coalición de trabajadores o de patrones y el sindicato de trabajadores o patrones es el carácter “temporal” de la primera.

Existen otras diferencias, por ejemplo, la coalición de trabajadores o de patrones se ha constituido para la defensa de intereses comunes, en tanto que el sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. La coalición de trabajadores no requiere registro ante autoridad alguna para ejercitar sus derechos, a diferencia de los sindicatos, que si lo demanda.

5.2 SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

En su obra Cavazos (2000:427-437) menciona que ley de trabajo en el artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos, y en el artículo 355 nos indica que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa a sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Consideramos inaudito el etcétera de dicha fracción ya que las leyes deben de ser claras y precisas.

El artículo 356 previene que sindicato es la asociación de los trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

También afirma la ley, en el artículo 357, que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Consideramos demagógica dicha afirmación, ya que si bien es cierto que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, si se requiere dicha autorización para su registro y su funcionamiento.

DISTINCION ENTRE COALICIONES Y SINDICATOS

Las coaliciones y los sindicatos tienen profundas diferencias. La coalición es transitoria, no requiere registro, se constituye para defender intereses comunes y pueden formarse con dos trabajadores o patronos.

Por su parte, el sindicato es permanente, requiere registro ante las juntas de conciliación y arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y el mejoramiento de intereses comunes, para formarse necesita un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo del trabajo, el cual corresponde siempre a los sindicatos obreros pero, en cambio, es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a

huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión y tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.

LIBERTAD SINDICAL

Desde luego, una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

El artículo 358 de la Ley textualmente establece:

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta.

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica.

La garantía que otorga es indiscutible, ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando a si lo desee, puesto que su afiliación al mismo tiene por que ser *per eternum*.

El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de estos. Por tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentre en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo ya que se le aplicará la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El mismo Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo (tomo II, Pág. 389) llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación (como el la llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, pues dicha denominación es redundante) es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de una asociación profesional.

Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

CLASES DE SINDICATOS

De acuerdo con el artículo 360 de nuestra ley, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

-
-
- I. Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad
 - II. De empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa
 - III. Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o más empresas de la misma rama industrial
 - IV. Nacionales de industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria instaladas en dos o más entidades federativas y
 - V. De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere trabajar en la empresa.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de uno o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas

El artículo 362 de la ley indica que pueden formar parte de los sindicatos los mayores de 14 años. En cierto sentido puede considerarse ociosa esta disposición ya que si para ser sujeto del derecho del trabajo se requiere que un trabajador tenga cuando menos 14 años, lógico es que se requiera como mínimo esa edad para que pueda sindicalizarse. Sin embargo, estudiamos que, como la ley no distingue un menor de 14 años no puede formar parte de un sindicato patronal.

Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de los miembros que sean promovidos a los puestos de confianza. Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir siempre, tiene intereses diferentes y a veces contradictorios respecto a los demás trabajadores. Así mismo, se posesionarían, dada su preparación, de los mejores puestos sindicales.

Los sindicatos deberán constituirse por lo menos con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patronos. Para la determinación del número de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo haya sido rescindida o dada por terminada desde 30 días antes de la fecha de solicitud del registro del sindicato hasta la fecha en que se otorgue éste.

La segunda parte de este precepto tiende a evitar maniobras patronales que obstaculicen la constitución de los sindicatos.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado.

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y de los patronos, a empresas o establecimientos que presentan los servicios
- III. Copia autorizada de los estatutos y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las acciones anteriores serán autorizados por los secretarios generales de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Infortunadamente, en casi todos los casos el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político los sindicatos de las mismas ramas son los principales opositores de los nuevos sindicatos.

Para nosotros, el registro del sindicato le otorga a este la capacidad de ejercicio de sus derechos, lo cual coincide en la opinión del doctor Néstor de Buen en el sentido de que el sindicato existe desde el momento mismo de su constitución.

El registro podrá negarse únicamente según el artículo 366 de la ley:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356:
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Una vez satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y sino lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, se

tendrá por hecho el registro para todos los afectados legales, quedando obligada la autoridad entro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Se ha estimado que la última parte de este precepto limita en mucho el principio de autoridad de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo, ya que sino resuelve sobre el registro dentro del término estipulado, se tendrá por hecho el registro. Por nuestra parte, creemos que nunca se dará este supuesto, ya que si las autoridades de trabajo quieren negar el registro no se abstendrán de dictar la resolución correspondiente sino que por el contrario se apresuraran a rechazarlo.

La Secretaria de Trabajo y Prevención Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la secretaría de dicha Junta deben existir las constancias de registro de la jurisdicción federal.

El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaria de Trabajo y Prevención Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Como la ley no distingue ante que clase de autoridades, debe entenderse que el registro de los sindicatos produce efectos ante toda clase de autoridades, aunque no se han de carácter laboral.

Al registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Si se trata de sindicatos locales, la junta competente será la que hubiere hecho el registro respectivo. La Junta Federal resolverá sobre los casos de cancelación de sindicatos federales.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

La cancelación del registro debe hacerse por vía jurisdiccional.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

-
-
- I. Denominación que le distinga de los demás;
 - II. Domicilio
 - III. Objetivo
 - IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo determinado;
 - V. Condiciones de admisión de miembros
 - VI. Obligaciones y derechos de los asociados
 - VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trae de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará acabo ante la asamblea de la sección correspondiente pero el acuerdo, de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables en el caso.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la
-
-

asamblea, y sino lo hace dentro del término de 10 días podrán los solicitantes hacerlos la convocatoria, en cuyo caso, para que a asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adaptarse por el 51% de total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de los miembros.

X. Periodo de la duración de la directiva

XI. Normas para la administración de la directiva y número de sus miembros.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales

XIII Las demás normas que apruebe la asamblea.

Este precepto se refiere a los requisitos que se deben cumplir para que proceda la aplicación de la cláusula de expulsión: a) llevarse a cabo una asamblea a la que concurren las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato o de la sección; b) la votación tiene que ser directa y no delegada c) el trabajador afectado será oído en defensa.

En la práctica resulta posible para un sindicato nacional como el petrolero o el de electricista, reunir el quórum a que se refiere este artículo para que proceda la expulsión, que además debe ser decretada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Es conveniente que a dicha asamblea asista un inspector de trabajo para que de fe de que se cumplieron los requisitos exigidos. Ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de 16 años y

II. Los extranjeros

Interpretando a contrario sensu este precepto, tenemos que concluir que si bien los trabajadores extranjeros no pueden formar parte de de la directivas sindicales, si pueden sindicalizarse.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical por lo menos cada seis meses. Esta obligación no es dispensable.

Los sindicatos legalmente son personas morales y tiene capacidad para:

-
-
- I.- Adquirir bienes muebles;
 - II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y
 - III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Son obligaciones de los sindicatos, según el artículo 377 de la ley de la materia:

- 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 de los estatutos acompañado por copia autorizada de las actas respectivas y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo lucro.

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Pensamos que también desaparecen si dejan de tener 20 miembros.

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen los estatutos. Si no hay disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y a faltas de estas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Estimamos que estos supuestos difícilmente tendrían lugar en la práctica ya que los sindicatos se cuidarán muchos del destino de sus activos.

Respecto de las **federaciones** y **confederaciones**, la ley laboral no las define; sin embargo debemos entender que es una forma similar de asociación de trabajadores o patronos.

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo se establece: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

De la misma forma que se otorga la libertad de asociación a los sindicatos, también se otorga a las federaciones o confederaciones: “Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario” (artículo 382).

La diferencia sustancial entre los sindicatos, federaciones y confederaciones es que el sindicato está formado por trabajadores, los que forzosamente serán personas físicas, o patronos, que podrán ser personas físicas o personas morales, en tanto que la federación está formada por sindicatos, que son personas morales, y la confederación está formada por federaciones de sindicatos.

Un ejemplo de confederación es la conocida confederación de trabajadores de México (CTM), creada en 1936.

Tanto las federaciones como las confederaciones están obligadas a obtener su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder trabajar, el cual solo podrá negarse por las mismas causas aplicables al sindicato, como son:

- Si no se propone la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
- Si no se constituye con el número de miembros mínimo fijado por la ley.
- Si no exhiben los documentos correspondientes (acta de asamblea constitutiva lista con nombres y domicilios de sus miembros, copia autorizada de los estatutos y copia del acta de asamblea en la que se hubiera elegido la directiva).

Ahora bien, si el sindicato, federación o confederación solicita su registro y muestra todos los documentos y cumple con todos los requisitos de ley, la autoridad laboral deberá otorgar o negar por escrito, el término de los 60 días posteriores; si no lo

hace. Puede requerírsele nuevamente para que conteste en el término de tres días, si persiste en la omisión, el sindicato, federación o confederación deberá entender que se le otorgó de manera tácita. Esta figura es conocida también como afirmativa ficta o tácita positiva.

5.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEFINICION LEGAL

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esta definición, manifiesta Cavazos (2000:443-444) confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquel es especie y éste el genero.

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Por su parte, el artículo 387 de la ley de la materia previene que: “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”.

“Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Puesto que este precepto, al referirse a los trabajadores, habla en plural, basta que existan dos de ellos afiliados a un sindicato para que proceda la firma del contrato por la vía ordinaria.

INTEGRACION DEL CLAUSULADO

Tradicionalmente el clausulado de estos contratos se ha dividido en tres grandes grupos:

El primero de ellos es la envoltura que, como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Este es muy importante, aunque desde luego no se refiere a la esencia del contrato.

El segundo grupo, denominado normativo, constituye el desiderátum del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones, etcétera.

Mario de la Cueva, quien denomina el último grupo elemento obligatorio, nos dice que éste sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio con lo que él llama cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y reglamento interior de trabajo.

EL CONTRATO COLECTIVO EN LA TEORIA Y EN LA PRÁCTICA

Para cambiar un poco la clásica perspectiva de enfoque de estos contratos, analizaremos en seguida esta institución contrastando lo que sucede en la práctica con lo que dice la teoría.

TEORIA:

1. El contrato colectivo puede nacer por vía ordinaria y por vía de huelga, dependiendo de que el sindicato o no la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

2. El artículo 396 previene que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado, a excepción de los empleados de confianza.

3. El artículo 399 nos dice que la revisión del contrato deberá solicitarse por lo menos 60 días antes del transcurso de dos años.

4. El artículo 400 indica que si alguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

5. El artículo 399 establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), se realizará cada dos años, y el 399 bis que la revisión salarial se efectuará cada año.

6. La revisión de los contratos debe realizarse en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

7. Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

8. Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por aplicación de la cláusula de exclusión, se requiere solamente: a) que exista la cláusula en el contrato colectivo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio de la mesa directiva en donde se le informa de la aplicación de la cláusula y se solicite la separación del trabajador.

9. La cláusula de exclusión esta regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 y se da cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

PRÁCTICA.

1. Los sindicatos jamás demandan la firma por vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento, éste tarda mucho en celebrarse.

2. La cláusula de exclusión, que si es una estipulación del contrato colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

3. Como este precepto habla solo de un término máximo, los sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión del día siguiente de que haya sido revisado, ya que quien tiene lo más, tiene lo menos y 730 días son más que 60.

4. Aunque no se solicite la revisión a tiempo, los contratos nunca se prorrogan, ya que de todas maneras los sindicatos emplazan la huelga por presión, pues sería absurdo que sus salarios quedarán sin aumento por otros dos años. El sindicato intentaría otros emplazamientos por supuestas violaciones al contrato.

5. Cuando los sindicatos solo pueden solicitar la revisión salarial anual, sin la del clausulado, demanda siempre dicho cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral.

Por ellos, las empresas prefieren las revisiones integrales a las salariales, ya que estas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

6. Los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales están generalmente muy inflados, ya que los líderes sindicales aducen que el que poco pide poco merece.

7. Las autoridades de trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que sea, pues carecen de facultades para imponer su criterio ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en que el sindicato solicita; por ejemplo, 20% de aumento en los salarios, la empresa ofrece el 18 % y la huelga estalla por un solo punto, en virtud de que la autoridad laboral no puede imponer 19% con graves perjuicios para todo el mundo.

8. La empresa se libera de responsabilidad ya que aunque se le absuelva de los salarios caídos, el patrón siempre será la que a la larga pague dichos salarios, ya que los sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de persuasión para que el patrón les facilite o le presté salarios a los que fueron condenados.

9. La cláusula de exclusión es anticonstitucional ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización.

Se viola el principio de libertad de asociación profesional y, además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión que le acomode, a pesar de ser lícita. Es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

SISTEMAS DE REVISION SALARIAL.

Los sistemas de revisión salarial han variado ostensiblemente en los últimos tiempos. Durante el régimen del presidente Luis Echeverría Álvarez se interpretaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar el sistema de aumento anual, indiscriminado, por decreto presidencial.

Desde luego, dicho criterio fue duramente criticado, ya que se quitó a empresas y sindicatos su derecho a negociar; el promedio de aumento fue el 20%

A principios del régimen del presidente López Portillo y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir “cerrando el abanico salarial” resultaba más conveniente que los salarios más bajos se aumentaran con un porcentaje mayor, y los salarios más altos con un porcentaje menor.

Sin embargo, los primeros que se opusieron a este sistema fueron los propios trabajadores, aduciendo que con ello se desalentaba al trabajador que verdaderamente producía y se preocupaba por tener un mejor salario, y se favorecía a los incompetentes o “salariminimeros”.

Además, los representantes sindicales eran quienes acudían a negociar los contratos colectivos, precisamente tenían los mejores salarios, por lo que desde luego rechazaron ofendidos tal propuesta. En consecuencia, se le volvió al tradicional sistema de un aumento salarial por porcentaje igual y general.

No obstante lo anterior, la libertad para negociar salarios se ha deteriorado.

El aumento anual de los salarios mínimos nos da el índice de aumento de los demás salarios. Así, si el salario mínimo se aumenta en el mes de enero del 20% todos los demás salarios se aumentarán en un porcentaje similar. Es por ello que se aconseja que las revisiones de los contratos colectivos se realicen a principios de año.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

No producirá efectos de contrato colectivo cuando el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

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 que ya 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 el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 LFT.

Todo contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 LFT.

DURACION Y FORMA

En este aspecto, el contrato colectivo es muy parecido a los contratos individuales de trabajo, es decir: El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada.

Este documento siempre deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado a fin de que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes contratantes y el tercero sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación. El contrato colectivo de trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hayan convenido cosa distinta.

CONTENIDO

El contrato colectivo de trabajo debe contener:

- A) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque.
 - B) Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.
 - C) Sus cláusulas tratarán obligatoriamente el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones.
-
-

D) Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras que versan sobre las prestaciones que se obtienen en favor de los trabajadores tales como jubilaciones, gratificaciones, fondos de ahorro, forma de pagar el tiempo extra, transporte, casas habitación, sistemas de contratación, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos que tiene el sindicato para cubrir vacantes.

E) Es común incluir cláusulas que señalen a grandes rasgos la forma de imponer las sanciones y también se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

El legislador le dio suma importancia al hecho de que en el contrato colectivo de trabajo se deban estipular los salarios a pagar, sancionando con la inexistencia el convenio que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya estos. Caso contrario, si dicho contrato no incluye la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Todo esto lo estipula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 393.

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De acuerdo a lo señalado por el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos de trabajo por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada, deberán de ser revisado de acuerdo a lo que estipula el artículo 399 de la misma ley .

La ley dispone que la revisión se lleve a cabo una vez que es solicitado por el sindicato o por el patrón, cuando se trate de contrato colectivo celebrado entre un solo sindicato y un solo patrón, en el supuesto de contrato colectivo celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, se necesitará que la revisión sea solicitada por el 51 % de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio ese 51 %.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, lo anterior de acuerdo al artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

La forma de solicitar la revisión del contrato se especifica en la ley, señalando que quien solicite tal revisión debe hacerlo por lo menos sesenta días antes del

vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

La posibilidad de revisar toda clase de contratos colectivos en un término no mayor de dos años, siempre ha provocado opiniones encontradas, tal vez cuando se implantó por primera vez este esquema se pensó que dos años era tiempo prudente para experimentar las bondades del clausulado, sin embargo en la realidad se han visto otra serie de situaciones tales como generalmente el incremento de salarios en la mayoría de los casos no ha respondido con un incremento en la productividad, por lo que las empresas han recurrido a aumentar los precios de sus productos, siendo esto un factor de encarecimiento de la vida.

El 30 de Septiembre de 1974, debido a problemas mundiales de crisis económica en el mundo, a lo cual México no fue la excepción, se reformó la Ley, adicionándose el artículo 399 bis, en el cual se estipuló que sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, o sea la revisión bianual del contrato colectivo, el propio contrato colectivo sería revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo.

Ésta solicitud de revisión deberá hacerse, antes de su vencimiento por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 LFT o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

TERMINACION

Igual a lo que sucede en el caso de un contrato individual de trabajo, el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo prevé diversas causas de terminación del contrato colectivo.

En primer lugar el mutuo consentimiento de las partes, por terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

5.4 CONTRATO LEY.

El contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y 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.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 define al contrato ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores 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 y 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. Este tipo de contrato podrá celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Pueden solicitar la celebración de este contrato los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

En el supuesto de que dicho contrato se refiera a dos o más entidades federativas, la solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien al

Gobernador del Estado si se trata de industrias de jurisdicción local, esto previa justificación del requisito de mayoría mencionado en el párrafo anterior.

Una vez que la STPS o el Gobernador del Estado reciba la solicitud y verifique el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración de este contrato, convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones que puedan resultar afectados, este requisito se deberá llevar a cabo por medio del Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial del Estado, señalando la fecha y hora de la reunión inaugural.

REVISION DEL CONTRATO LEY

Los artículos 419 y 410 de la Ley contienen las normas que regulan la materia de revisión de este tipo de contrato las que se mencionan a continuación:

Tienen derecho de solicitar la revisión de este tipo de contrato los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarquen una o mas de dichas entidades o todo el territorio nacional. Dicha solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social si se trata de contrato ley de carácter federal o al Gobernador del Estado cuando se trate de contrato ley con carácter local.

La solicitud mencionada en el párrafo anterior deberá presentarse por lo menos noventa días antes del vencimiento del contrato ley, la autoridad que reciba la solicitud deberá revisar el requisito de mayoría y en caso afirmativo convocar a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención.

Puede ocurrir que en esta convención se llegue a un acuerdo, en cuyo caso la autoridad ordenará la publicación de dicho convenio en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.

Si no se llega a ningún acuerdo los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga. Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato ley se prorroga por un período igual al que se hubiere fijado para su duración.

Baltasar Cavazos en su obra "LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES" señala que la denominación "contrato ley" de ninguna manera puede ser correcta, ni es un contrato porque no requiere el acuerdo de

voluntades, ya que se puede dar en una empresa donde el patrón y el sindicato por ser minoritarios no lo deseen y a pesar de ello se otorgue por la voluntad de la mayoría. Tampoco es ley porque dicho contrato no emana del Poder Legislativo.

La denominación adecuada que este autor considera es la de PACTO INDUSTRIAL DE TRABAJO.

Es conveniente señalar las principales diferencias entre un contrato ley y un contrato colectivo de trabajo:

A) El contrato ley es un contrato de industria, el contrato colectivo es un contrato de empresa.

B) El contrato ley se solicita ante la STPS, el contrato colectivo ante la JCyA.

C) El contrato ley debe otorgarse por varios patrones, en tanto que el contrato colectivo puede ser firmado por uno solo.

D) El contrato ley es revisable noventa días antes de su vencimiento, el contrato colectivo sesenta días antes.

E) El contrato ley no puede exceder de dos años, mientras que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

5.5 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Reglamento Interior de Trabajo.

Según el artículo 422 de la L. F. T. "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Esta fuente formal es considerada solo por una pequeña parte de la doctrina y con algunas resistencias, pues argumentan que el reglamento no crea nuevos beneficios a los trabajadores, sino que únicamente facilita la exacta observancia de algún ordenamiento como puede ser la misma ley.

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define al reglamento interior del trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

El artículo 423 señala algunas de las materias que deben ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para comidas y períodos de descanso durante la jornada; lugar y momento para comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza; días y lugares de pago ; normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas , que no deben desempeñar las mujeres y los menores; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. A este respecto, la ley dispone que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

La elaboración de este documento se encomienda a una comisión mixta de los representantes de los trabajadores y el patrón, su vigencia es indefinida.

La segunda parte del artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo indica que no se considera como reglamento interior del trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo, directamente formulado por las empresas para la ejecución de los trabajos.

El comentario que hace Baltasar Cavazos en su obra LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, sobre si es obligatoria la celebración del reglamento de trabajo se detalla a continuación; A pesar de que existe la práctica viciosa de imponer multas a las empresas que no tengan celebrados reglamentos interiores de trabajo, la ley no obliga a celebrar dichos reglamentos. Por otra parte, en la práctica los sindicatos no son muy afectos a celebrarlos, ya que los consideran como las fuentes de las sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores.

El mismo autor antes mencionado opina que el reglamento interior de trabajo no es exclusivo del personal sindicalizado, sino que se extiende a todo el personal que labora en la empresa, siempre y cuando dicho reglamento se encuentre debidamente depositado ante la autoridad laboral respectiva.

Además es conveniente comentar que la falta de reglamento interior de trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias, a

menos que estén pactadas en el contrato individual de trabajo. En el precepto anterior se puede contemplar el principio de legalidad.

La diferencia primordial entre un reglamento interior de trabajo y un contrato colectivo de trabajo, es que el primero se puede llevar a cabo aún cuando no exista un sindicato, mientras que el segundo requiere por fuerza el que exista un sindicato obrero.

Es importante hacer mención que lo que comenta Baltasar Cavazos en el sentido que existe la práctica viciosa de imponer multas por no tener depositado ante la autoridad respectiva un reglamento interior en la empresa es cierto, toda vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es muy afecta a dicha práctica sin embargo esto es a todas luces ilegal, puesto que la Ley Federal del Trabajo no exige dicho requisito de acuerdo a lo señalado por los artículos 422, 423, 424 y 425, además el hecho de no depositar un reglamento interior de trabajo tiene su sustento legal en la ejecutoria dictada por el Tribunal Fiscal de la Federación y que a continuación se transcribe :

5.6 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

UNITEC (2002:139) Se dice que todos los conflictos que pretendan crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo son de naturaleza económica.

Durante la vigencia de los contratos colectivos o contratos ley, las condiciones de trabajo pueden ser sujetas de modificaciones en los términos que la ley dispone.

Al efecto, el artículo 426 de la LFT, establece: los sindicatos de trabajadores o de patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen.

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto por los artículos 398 y 419. Y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De acuerdo con Cavazos (2000:472) Los sindicatos de trabajadores y los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley, pero sujeta la posibilidad de esta acción al hecho de que existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Esto se entiende desde el punto de vista que al momento de firmarse un contrato colectivo de trabajo, se presume que en ese momento se da el equilibrio entre los factores de la producción y no podría utilizarse el recurso de huelga, pero si cabría la posibilidad de iniciar un conflicto de naturaleza económica, que es el camino procesal que se contiene en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, el cual indica las causas de modificación colectivas de las relaciones de trabajo. A) Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen y B) Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión colectiva, como su nombre lo indica, abarca todas las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

En primer término, la ley se refiere a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, cuando produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos. También se incluye en esta fracción 1 del artículo 427 la incapacidad física o mental o la muerte del patrón que produzca consecuencias semejantes a las ya comentadas.

Los comentarios de Euquerio Guerrero son bastantes acertados al comentar que la primera causa es decir la fuerza mayor o el caso fortuito son muy drásticas toda vez que la definición misma es que se refieren a hechos imposibles de evitar o imposibles de prever, sin embargo un huracán, inundación, etc. Si son posibles de prever dado los sistemas que actualmente se manejan, sin embargo ninguna de las dos situaciones se puede evitar.

Ahora bien con respecto a la situación de muerte o incapacidad del patrón, esto solo aplicaría en el caso de que el patrón maneje directamente el negocio, en cuyo caso sus dependientes solo estarían obligados a dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la suspensión del trabajo, para que aquella mediante la comprobación del hecho denunciado, sancione o desaprobe la suspensión del trabajo.

La falta de materia prima se considera como otra causa de suspensión colectiva, siempre y cuando no sea imputable al patrón, como un comentario se dice que la imputabilidad solo procedería cuando el patrón intencionalmente actúa para que falte materia prima en su negociación, o bien cuando por su negligencia inexcusable se llegara a una situación que hiciera imposible la continuación del trabajo.

Otra de las causas mencionadas en dicho artículo se refiere al exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

Señala la fracción IV del artículo en mención (427), que la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada también será motivo de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Al respecto comenta Euquerio Guerrero que esto se trata de una situación que debe ser transitoria, pues si el propósito del patrón fuera clausurar el negocio, no esta la disposición legal aplicable.

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. Lo anterior es sumamente difícil de demostrar, dado que el hecho de carecer de fondos no entraña ningún problema de comprobación, sin embargo el demostrar la imposibilidad de conseguirlos es sumamente difícil, dado que es tanto como comprobar hechos negativos.

Otra de las causas marcadas en la fracción VI es la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que este se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiera contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean consideradas como indispensables.

Las anteriormente señaladas son las seis causas previstas por la Ley Federal del Trabajo como motivantes de la suspensión colectivas de las relaciones de trabajo, además es conveniente indicar que la ley prevé la posibilidad de que la suspensión afecte a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos y para este último caso se ordena tener en cuenta el escalafón de los trabajadores, a fin de suspender a los de menos antigüedad.

(Artículo 428)

En los casos de suspensión la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionarla o autorizarla, debe fijar la indemnización que se pague a los trabajadores, según el artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta entre otras cosas el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los obreros encuentre nueva ocupación. Esa indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario.

El sindicato y los trabajadores pueden solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión, en caso de que su fallo fuere negativo deberá señalarse un término no mayor de treinta días para la reanudación de los trabajos y si el patrón se niega a hacerlo, la Junta deberá de condenarlo a cubrir las indemnizaciones como en los casos de despido injustificado.

(Artículo 431)

Cuando sea el propio patrón el que decida reiniciar las labores, deberá de ponerlo en conocimiento del sindicato, notificarlo a la Junta de Conciliación, para que esta indique los medios de publicidad adecuados para que sean llamados los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando se decreto la suspensión, estando obligado a reponerlos en los puestos que desempeñaban a menos de que no se presenten en el plazo que se les haya señalado y que no deberá ser menor a treinta días. (Artículo 432)

TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cavazos (2000:474) nos refiere que la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos. Se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

De acuerdo con el artículo 434 de la ley son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- I La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte al patrón o su consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notarial y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV Los casos del artículo 38, y
- V El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente a los acreedores resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

El artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas

En los casos anteriores señalados se observa las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que éste, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruébe:

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

III. Si se trata de la fracción II el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La fracción I no obliga al patrón a que previamente a la terminación dé aviso de la misma a la Junta de Conciliación y arbitraje

En el caso de la fracción II del artículo 434, el procedimiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 791,792 y demás relativos.

En los casos de terminados de los trabajos señalados en le articulo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Resulta verdaderamente injusto el que se obligue a pagar esta indemnización en los casos de muerte del patrón, o casos fortuitos de fuerza mayor. En la práctica, será difícil que se cumplan este precepto en dichos supuestos.

La primera de antigüedad deberá pagarse en todos los casos.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en le articulo 154.

Lo dispuesto en le párrafo anterior es aplicable en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

El artículo 154 se refiere a las obligaciones de preferir a ciertos trabajadores en igualdad de circunstancias, lo cual de suyo es muy difícil de probar

Finalmente, el artículo 439 dispone que cuando se trata de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguiente. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si fuese mayor, y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Con este precepto se amplía a cuatro meses de indemnización a que se refiere el artículo 128 de la ley de 1931. En la práctica, los patrones prefieren despedir injustificadamente a reajustar, pues les sale más barato; se ahorran un mes.

Por nuestra parte, consideramos que todo lo dispuesto en este capítulo resulta demasiado teórico, pues en la práctica resulta improcedente y de hecho imposible la modificación en las relaciones colectivas de trabajo, a no ser que las partes por consenso lleguen a un arreglo amistoso.

Las sentencias colectivas, que son las que recaen en estos conflictos por modificación de condiciones de trabajo, son sumamente raras y además ineficaces.

5.7 HUELGA.

5.7.1 DEFINICIÓN.

Para Hernández y Juárez (2005:243) la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Para los efectos de la huelga se considera a la coalición permanente de trabajadores al sindicato.

Para Alberto Trueba Urbina “La huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y el porvenir de sus reivindicaciones sociales”. (Citado por Hernández y Juárez 2005:243)

EL derecho de huelga es fundamental e irrenunciable de la clase obrera; es un medio de presión que concede la ley laboral a los trabajadores para lograr el respeto a las normas de trabajo, y un mecanismo para obtener mejoras en sus retribuciones, tanto en dinero como en especie.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 indica que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores

La huelga debe limitarse a la suspensión de labores sin ningún acto violento. Es el ejercicio de un derecho de los trabajadores suspende la relación laboral, al que puede acudir en determinados casos previstos en ley.

5.7.2 OBJETIVOS.

En términos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga puede ejercitarse únicamente si tiene por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón la celebración y revisión de los contratos ley o colectivos de trabajo.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley
- Exigir el cumplimiento en materia de participación de utilidades.
- Apoyar otras huelgas, siempre que sean legales.
- Exigir la revisión de salarios contractuales.

5.7.3 CLASES.

Respecto a una clasificación de la Ley Laboral las huelgas se definen en:

1.- Huelga legalmente existente:

De acuerdo con el Artículo 444 la Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 los cuales ya están mencionados en el tema anterior.

2.- Huelga Inexistente:

Ahora bien, existen casos en que la huelga se declarará legalmente inexistente; al respecto nos referimos al artículo 459 de la ley federal del trabajo que establece: “La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecimientos en el artículo 450.
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.”

De acuerdo con este texto, podemos determinar que si la huelga tiene un objeto distinto a los enunciados se considera **inexistente**, y los trabajadores tendrán que regresar a sus labores dentro del término de 24 horas, apercibidos que de no hacerlo el patrón estará en libertad de contratar nuevos trabajadores sin que pueda fincársele responsabilidad.

Además, la huelga sólo podrá ejercitarse si lo decide la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, es decir, el 50% más uno del número total de trabajadores; en caso contrario, se entiende que no tiene derecho a suspender legalmente las labores, y así fuera no sería considerada como una huelga, pues se requiere del consejo de la mayoría de los trabajadores. En todo caso se entenderá como un paro ilegal o cualquier otra figura, pero no como huelga.

3.- Huelga Ilícita o ilegal:

Artículo 445. La huelga es ilícita:

Asimismo, la huelga debe cubrir ciertos requisitos para considerarse legal, en caso contrario será **ilícita** cuando:

- La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas; la ley laboral no especifica que las propiedades deban ser del patrón, sin embargo se sobreentiende que así es.
-
-

-
- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. (UNITEC 2002: 144-145)

4.- Huelga Justificada:

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Dentro del ordenamiento laboral, la huelga justificada es aquella que se realiza por motivos imputables al patrón. Las consecuencias de distinción que caracteriza a este tipo de huelgas es que obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos hasta la reanudación de las labores. Cabe aclarar que el monto integral de los salarios caídos los cubrirá el patrón al finalizar el conflicto, tomando en cuenta los salarios caídos a partir del primer día de inicio del movimiento huelguista y hasta el último día de este.

5.- Huelga Solidaria:

Ésta es reconocida expresamente dentro de la fracción VI del artículo 450 de la LFT. La naturaleza de esta huelga se refiere al hecho de suspender las labores de manera temporal y articulada por los trabajadores para solidarizarse con alguno o algunos de sus compañeros, ya sea de la empresa o de alguna otra empresa por padecer una injusticia o por su despido sin motivo o razón. Puede tratarse también de la suspensión de labores realizada por los trabajadores como forma de presión y resistencia para impedir que la empresa despida a su libre arbitrio a algunos de sus dirigentes sindicales. (Hernández y Juárez 2005: 214)

6.- Huelga inexistente:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II:

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

5.7.4 PROCEDIMIENTO.

Para Hernández y Juárez (2005: 249-253) diversos tratadistas del Derecho del Trabajo las etapas por las que atraviesa una huelga para algunos se distinguen en tres fases, para otros son cuatro las etapas sucesivas que distinguen una huelga, y así tenemos.

1. La etapa de gestación

Se inicia en el momento en que la coalición de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes elabora el pliego petitorio conteniendo sus reclamos y aspiraciones.

2. La etapa de prehuelga

Se origina cuando es notificado el patrón del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, periodo que tiene como fundamento buscar la conciliación entre las partes procurando evitar la declaratoria de la huelga, para lo cual se señala fecha y hora para una audiencia de advenimiento o conciliatoria.

3. La etapa de huelga estallada

Es la que se da en el instante en que los trabajadores suspenden las labores. Dentro de las 72 horas posteriores a la declaración de huelga, es cuando procede solicitar el patrón la declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga ante la junta respectiva

4. La etapa de poshuelga

Es aquella posterior a la firmeza de la resolución que de una o de otra forma resuelve el conflicto declarando el movimiento de huelga no existente o ilícita, o bien decretando la imputabilidad al patrón. Periodo en el cual los trabajadores y el patrón tienen la obligación de cumplir con las disposiciones recaídas en el procedimiento.

Este último periodo concluye una vez cubiertos los trámites que permitan el acceso del patrón a la fuente de trabajo, retirando los símbolos y carteles de la huelga y que las actividades de la empresa vuelvan a desarrollarse con absoluta normalidad.'

Procedimiento de huelga.

-
- 1.- El procedimiento huelguista inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual se dirigirá por escrito al patrón, y en él se resumirán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga, expresando completamente el objeto de la misma y además se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores y el término de prehuelga.
 - 2.- El escrito de emplazamiento de huelga, dirigido al patrón, deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
 - 3.- El periodo de prehuelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de 15.
 - 4.- Una vez notificado el emplazamiento a huelga, el patrón deberá contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas, siendo responsabilidad de la junta apercibirlo para que en caso de no hacerlo así se le tendrá por inconforme con todo arreglo.
 - 5.- La junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de advenimiento o de conciliación.
 - 6.- Para el supuesto de que el patrón no comparezca a dicha audiencia, podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan, es decir, el presidente de la Junta de Conciliación podrá dictar los medios de apremio para obligar al patrón para que concurra a la audiencia de conciliación.
- Por otra parte, si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de prehuelga y se archivará el expediente
- 7.- Si las partes comparecen, se procurará conciliarlas, en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.
 - 8.- La huelga deberá de estallar el día y la hora indicada, en caso contrario se considerará improcedente.
 - 9.- Deberá limitarse a la simple suspensión de las labores.

Lo anteriormente señalado, encuentra su sustento en el título 14, capítulo XX de la ley.

Otro de los puntos importantes en el procedimiento de huelgas es el relativo a la audiencia de conciliación, la cual se regirá por las siguientes normas:

- Si el patrón, al contestar el pliego de peticiones, opuso la excepción de falta de personalidad del sindicato emplazante, la junta deberá resolver esta situación declarándola procedente o infundada, en este último caso deberá continuar la audiencia buscando conciliar a las partes observando las normas determinadas por el procedimiento conciliatorio que sean aplicables.
-

-
- Para el supuesto de que el sindicato o los trabajadores no concurran a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores (se archivará el expediente).
 - Para la celebración de la audiencia conciliatoria, el presidente de la junta del conocimiento, deberá ampliar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia conciliatoria.
 - Una vez reunidos los requisitos del Artículo 920 de la ley, la audiencia no podrá ser suspendida ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Para el supuesto de que se agotara la audiencia conciliatoria y las partes no acordaran convenio, y el sindicato ratificara su pliego de peticiones, estaríamos ante el eminente suceso del estallamiento a huelga conforme a lo dispuesto por el Artículo 920 fracción III de la ley.

Una vez estallada la huelga, tanto los trabajadores como los patrones de la empresa afectada e inclusive los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje y dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 de la ley, o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de la ley laboral. Para el supuesto de que lo anterior no ocurriera, la Junta de Conciliación y Arbitraje considerará el movimiento como huelga existente produciendo todos los efectos legales que para el caso se produzcan.

Lo anterior de conformidad con lo señalado por nuestra propia legislación laboral en el Artículo 929.

Para los efectos de la declaración de inexistencia de la huelga, la ley exige la observancia de las siguientes normas:

- La solicitud de inexistencia de la huelga deberá presentarse por escrito, acompañada de una copia para el sindicato o coalición de trabajadores emplazantes, precisando las causas y fundamento legal para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, aclarando que con posterioridad no podrán aducirse causas distintas de inexistencia a las anunciadas en la solicitud de referencia
 - La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba la solicitud correrá traslado al sindicato o a los trabajadores y escuchará a las partes en una audiencia, misma que también será de ofrecimiento recepción de pruebas, y deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días
-

-
- Las pruebas siempre deberán referirse a las supuestas causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada con anterioridad y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las pruebas que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente aquellas que satisfagan los requisitos señalados.
 - Estas pruebas se ofrecerán y se rendirán o desahogarán en la audiencia, salvo si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia referida.
 - Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, deberá resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.
 - Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta, la resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

En este orden de ideas, es importante dejar de manifiesto las normas a seguir para el desahogo de la prueba enunciada como recuento de los trabajadores, y así tenemos:

- La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.
- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Lo anteriormente mencionado se encuentra sustentado por el Artículo 931 de la ley.

Para el supuesto de que la junta declarara la inexistencia legal del estado de huelga se darán los siguientes eventos:

- La junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.
 - Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores "que de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
-

-
-
- Declarará que el patrón no incurrió en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado quedará en libertad para contratar otros.
 - Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Para el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje determinara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Facultad otorgada a esta autoridad laboral por lo dispuesto en el Artículo 934 de la LFT.

Dentro del procedimiento de huelga, y antes de que ocurra la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique grave

Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente. Para el caso de que los huelguistas se negaran a prestar los servicios mencionados, el patrón tendrá la facultad de utilizar otros trabajadores y, en su caso, la junta solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Si el conflicto, motivo de la huelga, se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso previsto por nuestra legislación laboral en sus artículos 900 al 919.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga de las denominadas en solidaridad.

Como punto importante dentro del procedimiento de huelga se debe mencionar que una vez notificado el emplazamiento a huelga, el patrón se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a dicho cargo. Aunado a ella, existe determinación de carácter legal para que a partir de la notificación en la empresa o establecimiento no podrán ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Finalmente la huelga termina por las siguientes causas:

- 1.- Por acuerdo entre los trabajadores y el patrón.
 - 2.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.
 - 3.- Cualquiera de las formas de la terminación de la huelga deberá ser legitimada mediante el acta respectiva sancionada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
-
-

EVALUACION DE CONTENIDOS

1.- ¿Qué es la coalición?

2.- mencione algunas diferencias entre coalición y sindicato.

3.- ¿Qué es el sindicato?

4.- Explique las clases de sindicatos de trabajadores.

5.- ¿Qué causas producen la cancelación del registro de un sindicato?

6.- ¿Qué datos deben contener los estatutos de un sindicato?

7.- ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

8.- ¿Qué es el contrato ley?

9.- ¿Qué es el reglamento interior de trabajo?

10.- Mencione las causas de la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

11.- Mencione las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

12.- ¿Cuál es el concepto de Huelga?

13.- ¿Cuáles son los objetivos de la huelga?

14.- Mencione las clases de huelga.

BIBLIOGRAFIA

BREÑA Garduño Francisco: *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*. Editorial Oxford. México 2005. Quinta Edición.

CARBONEL Miguel: *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Revisada y actualizada*. Editorial Porrúa. México 2004. 146ª. Edición.

CAVAZOS Flores, Baltasar: *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Editorial Trillas. México, 2000.

CAVAZOS Flores Baltasar: *40 Lecciones de derecho Laboral*. Editorial Trillas. México 2003. 9ª. Edición.

DE LA CUEVA Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 2001. Tomo I. 18ª. Edición.

DÁVALOS José: *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 2005. 14ª. Edición Actualizada.

MUÑOZ Ramón, Roberto: *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1976. T. I.

MORENO Padilla Javier: *Nueva Ley del Seguro Social Comentada*. Editorial Trillas. México 2006. 27ª. Edición.

PÉREZ Chávez José y FOL Olguín Raymundo: *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*. Taxxx Editores. México 2006. 2ª. Edición.

HERNÁNDEZ Juan y **JUÁREZ** Carlos. *Derecho Laboral. Su importancia y aplicación en la empresa*. México 2005. Editorial CECSA.

UNITEC Colección Didáctica II, *Derecho Laboral*. Ediciones Instituto de Investigaciones de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México. México 2002.

