

I. DERECHOS LABORALES BÁSICOS

El derecho del trabajo comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el Estado. Son la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo (LFT) las que se *encargan de regular las relaciones entre trabajadores y patrones*.

Cabe señalar que el caso de los trabajadores al servicio del Estado, quienes tienen su propia regulación (el apartado B del artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), no es objeto de estudio en este trabajo.

La aparición del derecho del trabajo se debe a la lucha de los trabajadores y sindicatos por lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, y en ocasiones; a la sensibilidad de los empleadores para obtener cierta armonía social, así como una mayor productividad en las empresas; y al papel del Estado que, en función de las coyunturas económicas y a la mayor o menor fuerza de los trabajadores y empleadores, ha regulado las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a prestar su trabajo en condiciones dignas (1), en donde se respete la igualdad entre hombres y mujeres (2), a no ser objeto de hostigamiento y acoso sexual (3), a no ser discriminados (4) y a contar con capacitación y adiestramiento (5). Igualmente, los trabajadores tienen una serie de obligaciones (6). Lo mismo ocurre con los patrones (7). Así como

también existen prohibiciones para trabajadores (8) y patrones (9). Y en caso de no respetar las obligaciones legales, los patrones pueden ser objeto de sanciones (10).

1. *Derecho a un trabajo digno*

Según establece la LFT, todo trabajador tiene derecho a un trabajo decente o digno, es decir, caracterizado por los siguientes elementos:

- Derecho a que se respete su dignidad humana; sin ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a un salario remunerador.
- Derecho a la capacitación y adiestramiento.
- Derecho a condiciones higiénicas en su lugar de trabajo para prevenir accidentes o enfermedades.
- Derecho a formar un sindicato, a no ser parte de un sindicato o a salirse de un sindicato sin el riesgo de perder su trabajo.
- Derecho a celebrar con otros trabajadores, por lo menos veinte, un contrato colectivo de trabajo.
- Derecho a realizar una huelga, en caso de que no se respeten las condiciones de trabajo o porque quieren celebrar un contrato colectivo de trabajo.

2. *Igualdad entre hombres y mujeres*

Un elemento importante del derecho a la no discriminación tiene que ver con la igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres, por infortunio, históricamente nunca han tenido los mismos trabajos, condiciones de empleo y salario que los hombres. De ahí que el derecho del trabajo mexicano se preocupe por todos los temas de desigualdad, y que la LFT promueva la igualdad entre hombres y mujeres frente al patrón, quien debe proporcionar acceso a las mismas oportunidades, en el goce o ejercicio de sus derechos laborales.

3. *Hostigamiento y acoso sexual*

Asimismo, buscando proteger a las mujeres en el trabajo, la legislación laboral castiga el hostigamiento y acoso sexual. Por hostigamiento se entiende el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y por acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte, el Código Penal Federal, en su artículo 259 Bis, establece que la persona que con fines lascivos asedie reiteradamente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de la posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá una sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese un servidor público que haya utilizado los medios o circunstancias que le da su cargo o trabajo se le destituirá de su empleo. El hostigamiento sexual sólo es punible cuando se cause un perjuicio o daño y sólo se puede proceder contra el hostigador a petición de la parte ofendida.

Además del hostigamiento y acoso sexual, puede existir el acoso laboral. No lo contempla claramente la legislación laboral, pero se puede incluir en la prohibición del empleador de dar malos tratos al trabajador. El acoso laboral implica todos aquellos actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas. Entre estos actos se encuentran: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de

que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹

4. *Derecho a la no discriminación*

En el artículo tercero de la LFT se establece el derecho a la no discriminación, el cual señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Excluye como actividades discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

5. *Derecho a la formación profesional (capacitación y adiestramiento)*

En materia de formación profesional, el mismo artículo tercero establece que es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones, con lo cual, se busca establecer a la formación profesional como un derecho y por otro lado como un fin, para generar beneficios a los trabajadores y a los empleadores.

¹ *Acuerdo General de Administración III/2012*, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

6. *Obligaciones de los trabajadores*

Son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir las normas de trabajo.
- Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas (NOMs) en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- 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.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 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.
- Integrar los organismos que establece esta ley.
- 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.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- 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.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos en 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.

7. *Obligaciones de los patrones*

La LFT establece una serie de obligaciones generales y particulares en relación con los diferentes trabajos especiales y en materia de prevención de riesgos de trabajo. Son obligaciones generales:

- Fijar visiblemente, difundir e instalar y operar los lugares de trabajo de acuerdo con los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores deben contar con instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
- Fijar visiblemente y difundir en el trabajo el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.
- Difundir entre los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale la autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.
- Afiliar su centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, para que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito de dicha entidad.
- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.
- Cumplir las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- Pagar los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- 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 en cuanto dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan

comprometido a usar herramienta propia. El patrón no puede exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- Proporcionar un 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.
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores dependiendo de la naturaleza del trabajo; guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato, de palabra o de obra; expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- 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; 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.
- 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 número 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 pueden volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Debe 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.
- Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”.
- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Hacer por su cuenta, cuando empleen más 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 éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil tra-

bajadores, los patrones deben sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo puede cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deben prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año, por lo menos. Asimismo, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

- Instalar, cumplir y difundir en lugares visibles las medidas de higiene y seguridad para prevenir riesgos de trabajo.
- 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.
- 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 esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima; 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.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias y hacer las demás deducciones previstas por la ley.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.
- Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo en su establecimiento.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, y participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la LFT.

8. *Prohibiciones para los trabajadores*

Queda prohibido a los trabajadores:

- 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.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debe poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.
- Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

9. *Prohibiciones para patronos*

Entre las prohibiciones para patronos, o de sus representantes, que contempla la legislación laboral se encuentran:

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- 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.
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- 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.
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.
- Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
- Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

10. Sanciones para los empleadores

En materia de sanciones, la legislación laboral señala penalizaciones particulares. Tal es el caso de un menor que esté trabajando fuera del círculo familiar, cuya sanción es de 1 a 4 años de prisión y multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general; o bien,

en el caso de los trabajadores que vayan al extranjero y que hayan sido engañados por las agencias de colocación, éstas deberán sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La imposición de sanciones debe tomar en cuenta varios elementos:

- El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
- La gravedad de la infracción.
- Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
- La capacidad económica del infractor.
- La reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta.

El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción convierten al dolo en un elemento constitutivo en la comisión del hecho o acto sancionable. Se trata de un elemento que está en la lógica y detrás de otras ramas del derecho, pero que tal vez se aleja de los criterios que históricamente permitieron un esquema sancionatorio en materia de trabajo en donde, en principio, todo aquello que sucede en el espacio de trabajo es responsabilidad del patrón. Se debe recordar que el origen mismo del régimen jurídico de los riesgos de trabajo se apoyaba en la idea de la responsabilidad objetiva, la cual pareciera ahora dejarse de lado.

Otro factor que debe tomarse en cuenta en la imposición de sanciones es la gravedad de la infracción, elemento nada fácil a determinar y que supone una escala de valoración para la cual, por ahora, la ley no ofrece algún elemento. Por otra parte, se encuentra el tema de los daños que se hubieren producido o que éstas puedan producirse. En este caso, habrá sin duda situaciones en donde se determinen con cierta facilidad, pero en su gran mayoría no es fácil hacerlo; por ejemplo, qué tanto daño se le ocasiona a un menor al impedirle ir a cumplir con sus estudios, o qué tanto daño se causa a un trabajador al que se le expone a ciertas sustancias que potencialmente pueden dañar su salud.

Asimismo, la legislación laboral incorpora el criterio de la capacidad económica del infractor como otro elemento a conside-

rar en la sanción. Se trata de un elemento explicable y tal vez justificable desde un punto de vista económico, pero difícilmente explicable en un sistema de sanciones estrictamente jurídico; independientemente de lo difícil que será contar con elementos objetivos para medir la capacidad económica del infractor. Esta manera de plantear las cosas podría llevarnos a discriminaciones en la imposición de las sanciones, o bien, a tener una *justicia de pobres y otra de ricos*.

Finalmente, la LFT señala, como ya se ha anotado, a la reincidencia como otro factor en la imposición de sanciones, y en esos casos la multa que se imponga se duplicará. La LFT define a la reincidencia como cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada. Estamos ante una forma atípica de conceptualizar la reincidencia, ya que se autoriza indirectamente a volver a violar las normas laborales, siempre y cuando se deje pasar un periodo de dos años. La reincidencia, como factor a considerar en las sanciones, debiera ser un elemento determinante en la definición de la sanción, y no estar matizado, e incluso eliminado, por aspectos temporales, como se sugiere ahora en la LFT.

Como puede advertirse, la incorporación de estos criterios para la imposición de sanciones agrega al sistema sancionatorio laboral elementos con un alto grado de subjetividad, que plantean, por lo menos, dos implicaciones. La primera, la dificultad que tendrá la autoridad que impone las sanciones para definir e identificar, en casos concretos, cada uno de los factores que ahora le señala la LFT. La segunda, los infractores podrían tener mayores márgenes para tratar de controvertir las sanciones que se les impongan, al poder cuestionar sistemáticamente que alguno o algunos de los factores que ahora señala el artículo 992 no se consideraron en la sanción impuesta. Estos elementos pueden hacer nugatorio el aumento considerable de los montos de las sanciones por incumplimiento de las normas laborales.

II. DERECHOS LIGADOS AL CONTRATO DE TRABAJO

Todo trabajador que presta un trabajo personal subordinado tiene derecho a un contrato de trabajo o a la existencia de una relación de trabajo (1). El contrato de trabajo debe cumplir una serie de requisitos mínimos (2). Además se debe establecer con claridad si se trata de un contrato por tiempo determinado o indeterminado (3), si está sujeto a prueba (4), a capacitación inicial (5), si se trata de labores discontinuas (6) o si estamos frente a un contrato de *outsourcing* (7).

1. *Derecho a un contrato o relación de trabajo*

Toda persona física que preste un trabajo personal y subordinado a otra persona tiene derecho a un contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

No importa cómo se llame el contrato de trabajo, lo que importa es que se preste un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En muchas ocasiones los trabajadores simplemente empiezan a trabajar con un empleador o se les dice que no se aplica el derecho del trabajo en su caso, porque son trabajadores independientes. Para prevenir este tipo de abusos o relaciones encubiertas (fraudulentas), la LFT contempla la noción de relación laboral, entendida como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le haya dado origen. Como podemos observar, no importa si un trabajador no acuerda la prestación de un trabajo; desde que se realiza una actividad subordinada, se debe pagar un salario y da lugar a la existencia de una relación de trabajo.

Sin embargo, a veces no sabemos si existe una relación subordinada o no. De manera general, podemos decir que un trabajador es independiente (y por lo tanto no se aplica el derecho laboral) cuando realiza sus actividades por iniciativa propia, por su cuenta y según sus normas, además de prestar sus servicios a muchos clientes.

Es el caso de trabajo dependiente o subordinado cuando se reciben órdenes sobre cómo, cuándo y dónde se debe prestar el

trabajo. El trabajo se sujeta a las normas que dicta un patrón. Además, dicho patrón suele ser sólo una persona o empresa.

Es importante señalar que la subordinación laboral tiene sus límites, ya que se aplica sólo para el trabajo por el cual una persona fue contratada; fuera del campo de trabajo, el empleador carece de derechos para dirigir las demás actividades del trabajador (en su vida personal). Lo que quiere decir que el poder del empleador se refiere únicamente a vigilar y dirigir la actividad laboral que ha contratado con el trabajador.

También es importante señalar que la subordinación no desaparece por el hecho de que el trabajo se preste con ciertas características especiales, por ejemplo:

- Cuando el trabajador desempeñe tareas de colaboración o de confianza, o cuando tiene una participación económica en la empresa, siempre y cuando sus funciones sigan sujetas a las instrucciones del empleador.
- La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrón. Muy bien el trabajador puede prestar su trabajo desde su casa (trabajo a domicilio) o en la calle, como es el caso de los agentes de comercio, es decir, aquellas personas que venden un producto o un servicio de una empresa.
- La subordinación existe, aun en el caso de los que ejercen profesiones liberales (médicos, abogados, contadores, etcétera). Si una persona, a pesar de su formación profesional, presta su trabajo subordinadamente, es decir, sujeto a las órdenes de un patrón, se debe aplicar el derecho del trabajo.

Es importante señalar que no importa si hay contrato o no, ni el nombre del contrato (de trabajo, de prestación de servicios, de colaboración, de promoción, etcétera) ni cómo se le llame al trabajador (obrero, comisionista, colaborador, agente, promotor, etcétera), lo que importa es lo que ocurre en la práctica o realidad. Es decir, cómo realiza su trabajo y si lo cumple obedeciendo las órdenes de quien lo ha contratado. Si es así, nos encontramos en una relación de subordinación, y en ese sentido se debe aplicar el derecho laboral, debiendo contar, además, el trabajador con seguridad social.

2. *Contenido mínimo de un contrato de trabajo*

Todo contrato de trabajo debe contar con los siguientes elementos:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- El servicio o servicios que deban prestarse, determinados con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada.
- La forma y el monto del salario.
- El día y el lugar de pago del salario.
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado por la empresa.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que acuerden el trabajador y el patrón.

El hecho de que no haya contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que le otorga la legislación laboral. En todo caso será una falta del patrón la no existencia de un contrato escrito. Igualmente, si no se determinó la actividad que debe prestar el trabajador; su obligación de laborar debe ser compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo tipo de los que formen el objeto de la empresa.

3. *Derecho a un contrato por tiempo determinado o indeterminado*

El ingreso al empleo en nuestro país puede ser por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso, este último puede estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. Si el contrato no dice de qué tipo es, se entiende que es por tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza.

Un contrato por tiempo determinado sólo puede existir en los siguientes casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos en la LFT (actores, músicos, deportistas profesionales, trabajadores de confianza, etcétera).

La regla en el derecho del trabajo mexicano es que los contratos de trabajo tengan una duración indefinida. Se trata de que un trabajador cuente con un trabajo permanente a lo largo de toda su vida laboral, para que al final de la misma pueda contar con una pensión de vejez o por años trabajados.

4. *Derechos en un contrato a prueba*

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, o cuando excedan de ciento ochenta días, puede establecerse un periodo a prueba. Dicho periodo no puede exceder de treinta días, y su finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo.

Excepcionalmente, el periodo de prueba puede extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Si al término del periodo de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, a juicio del patrón, de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (CMCA), así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Concluido el contrato a prueba y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado. Se entiende también que concluido el contrato a prueba, y no habiendo obser-

vaciones del empleador sobre el trabajo realizado, el contrato se convierte inmediatamente en un contrato por tiempo indeterminado.

Características del contrato con periodo de prueba:

- Duración de 30 días o de hasta 180 días. Su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo determinado.
- El trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social.
- Se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales. De no hacerse así se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
- Es improrrogable.
- Dentro de una misma empresa o establecimiento no puede aplicarse al mismo trabajador, en forma simultánea o sucesiva, periodos de prueba o de capacitación inicial en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.
- El empleador, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, determinará la continuidad del contrato.

5. *Derechos en un contrato de capacitación inicial*

En una empresa también se puede celebrar un contrato de capacitación inicial, entendido como aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La relación de trabajo para capacitación inicial tiene una duración máxima de tres meses, o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, o establecimiento de carácter general, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Al término de la vigencia establecida, si el trabajador no acredita su competencia, a juicio del patrón y de la opinión de la Comisión

Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Sin embargo, concluido el periodo de capacitación inicial y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.

Características del contrato de trabajo de capacitación inicial:

- Duración de tres a seis meses. Su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo determinado.
- El trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social.
- Se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales. De no hacerse así se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
- Es improrrogable.
- Dentro de una misma empresa o establecimiento, no puede aplicarse al mismo trabajador, en forma simultánea o sucesiva, periodos de prueba o de capacitación inicial en más de una ocasión. Ni tratándose de puestos de trabajo distintos o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.
- El empleador y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento determinarán la continuidad del contrato.

6. *Derechos en un contrato de labores discontinuas*

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

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

Es importante señalar que la ley establece que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar

el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la conclusión de la temporada, en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Teniendo efecto la suspensión, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

7. *Derechos en un contrato de outsourcing o subcontratación*

La legislación laboral contempla otro contrato de trabajo, que puede ser por tiempo determinado o indeterminado. Este contrato se puede incluir en el apartado anterior, pero dada la importancia del mismo, y a que actualmente millones de contratos se encuentran bajo dicha modalidad, hemos decidido dedicarle un apartado especial, con el fin de dejar claros los derechos de los trabajadores contratados bajo la modalidad de *outsourcing*, que la LFT regula con el término subcontratación.

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

El trabajo en régimen de subcontratación debe cumplir las siguientes condiciones:

- No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Debe justificarse por su carácter especializado.
- No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista debe constar por escrito.

De no cumplirse las anteriores condiciones, el contratante es considerado como patrón para todos los efectos establecidos en la LFT y respecto a las obligaciones en materia de seguridad social.

Responsabilidad de la empresa contratante. La empresa contratante debe cerciorarse, al momento de celebrar un contrato, que la contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Obligaciones de la empresa contratante y las unidades de verificación. La empresa contratante debe cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

La empresa contratante puede cumplir su obligación a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la ley.

Prohibición de la subcontratación. La ley no permite la subcontratación cuando se transfieren de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos de la ley, se le impondrá una multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general.

III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

En un contrato laboral, el trabajador tiene derecho a que se le respete su jornada de trabajo (1), a conocer sus derechos en caso de que se le pague por hora o electrónicamente (2). Igualmente tiene derecho a descansar y tomar vacaciones (3), a un salario remunerador (4) y que dicho salario sea protegido (5), a recibir un aguinaldo (6), a participar en el reparto de utilidades (7) y a poder acceder a una vivienda (8). En el caso de las mujeres, a proteger su maternidad (9) y sus derechos como madres trabajadoras (10). La legislación laboral también comprende el derecho a una licencia de paternidad y adopción (11). De igual manera, un trabajador tiene derecho, por la mera antigüedad en el trabajo (12), a la prima de antigüedad (13). Finalmente, un trabajador tiene derecho a la capacitación y al adiestramiento (14).

1. *Derecho a una jornada de trabajo*

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. La anterior disposición significa que el trabajador, desde que se encuentra en la empresa, está bajo las órdenes del patrón. Si éste, por algún motivo, no le proporciona trabajo, o no hay trabajo que realizar en la empresa, no significa que el trabajador va dejar de percibir su salario, ya que como bien lo establece la legislación laboral, está a su disposición durante el tiempo que dure la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de ocho horas al día, y por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso que también se le paga.

La legislación laboral contempla tres tipos de jornada de trabajo:

- *Jornada diurna.* Comprendida entre las seis y las veinte horas. Con una duración máxima de ocho horas.
- *Jornada nocturna.* Comprendida entre las veinte y las seis horas. Con una duración máxima de siete horas.
- *Jornada mixta.* Es la que comprende periodos de tiempo 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 más, se considerará como jornada nocturna. Con una duración máxima de siete horas y media.

En una empresa puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En ese caso, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. 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.

2. Pago por hora y pago electrónico

El patrón y el empleador pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social del trabajador. Asimismo, se instituye que cuando se establezca el pago por hora, el ingreso que perciban los trabajadores en ningún caso puede ser inferior al que corresponda a una jornada diaria. Además, se establece que no importa el tiempo que labore un trabajador (una hora u ocho), siempre se debe pagar un salario mínimo.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias electrónicas o cualquier otro medio electrónico. Ciertamente es que se requiere el consentimiento del trabajador, sin embargo, normalmente el trabajador se ajusta a la manera en que el empleador le paga su salario. Y también se establece con claridad que los gastos o costos que se originen por el pago a través de medios electrónicos serán cubiertos por el patrón.

3. Derecho a descansar y vacaciones pagadas

La legislación contempla cuatro tipos de descansos para los trabajadores: el descanso durante la jornada de trabajo, el descanso semanal, los días de descanso obligatorios y las vacaciones.

El descanso durante la jornada de trabajo. Durante su jornada, un trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos. Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le debe ser tomado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

El descanso semanal. Como ya se ha comentado, un trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce de salario íntegro. Cuando se trate de empresas que requieran un trabajo continuo, los trabajadores y el patrón pueden fijar, de común acuerdo, los días en que los trabajadores deben disfrutar del descanso semanal.

Los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. De ahí que observemos que en muchas fábricas el trabajo es de lunes a viernes, repartiéndose en esos cinco días el tiempo que se trabajaría el domingo. También es posible que los trabajadores sólo laboren ocho horas al día y cinco días a la semana, recibiendo el pago íntegro del día sábado y domingo. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

La legislación laboral busca que el descanso sea en domingo. Si por alguna razón el trabajador tiene que laborar dicho día, tiene derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Días de descanso obligatorios. 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.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando un trabajador preste sus servicios los días de descanso obligatorio, tiene derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Vacaciones. Los trabajadores que tienen más de un año de servicios deben gozar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que

umentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones se rigen por las siguientes reglas:

- Los trabajadores deben disfrutar en forma continua de sus días de vacaciones.
- Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.
- Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.
- Las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los patrones deben entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deben disfrutarlo.

4. *Derecho a un salario remunerador*

Todo trabajador, por sus servicios prestados, tiene derecho a recibir un salario. El cual se entiende como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. 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.

La legislación laboral establece la no discriminación en materia salarial, al señalar que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo legal. El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada 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 a la educación obligatoria de los hijos. Además del salario mínimo, la ley contempla los salarios profesionales, denominación a la retribución que reciben ciertos trabajadores dada la naturaleza de su actividad: cajeras, meseros, torneros, reporteros, etcétera.

El salario se puede fijar de diferentes maneras, entre ellas se encuentran las siguientes cuatro formas:

- *Unidad de tiempo.* El trabajador y el patrón pueden convenir el monto, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. En todo caso, el salario del trabajador nunca puede ser inferior al que corresponda a una jornada de trabajo.
- *Unidad de obra.* El salario se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo realizado, sin importar el tiempo que se haya invertido para su realización. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Además, el salario nunca puede ser inferior al mínimo legal.
- *Comisión.* El salario depende del número de servicios o productos vendidos por el trabajador, por lo que el monto del mismo puede ser variable. Sin embargo, nunca puede ser inferior al mínimo legal.
- *Precio alzado.* El salario a precio alzado implica la combinación de alguna de las anteriores características.

5. Defensa del salario

La defensa del salario del trabajador se presenta en tres modalidades: defensa del salario contra el patrón, defensa del salario contra los acreedores del trabajador y defensa del salario contra los acreedores del patrón:

- *Defensa del salario contra el patrón.* La ley laboral prohíbe la existencia de tiendas de raya. Al respecto, el artículo 123, fracción XXVII, señala que es nula la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; obligación de pagar en efectivo y en el lugar donde se presta el trabajo; se prohíben las multas; se prohíbe la aplicación de descuentos, salvo excepciones, y se prohíbe reducir los salarios. La reducción del salario es causa de rescisión de la relación de trabajo y es imputable al patrón; prohibición del pago del salario en especie y, entre otras, se prohíbe hacer colectas (artículos 51, 101, 102, 108-110 y 135, fracción VIII, de la LFT).
- *Defensa del salario contra los acreedores del trabajador.* La obligación de pagar el salario directamente al trabajador. El pago debe hacerse exclusivamente al trabajador, no a persona distinta, salvo el caso de que el trabajador se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, y para ello es necesario que lo compruebe; es nula la cesión de salarios; no se puede ceder en favor del patrón ni de ninguna otra persona, ni tampoco es permisible la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores, con la sola excepción de la pensión alimenticia.
- *Defensa del salario contra los acreedores del patrón.* Cuando el empleador se encuentra en problemas económicos frente a sus acreedores y esto da pauta a los embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones. El depositario, interventor, liquidador o albacea, estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualquiera de estos casos, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo. Los derechos de los trabajadores son preferenciales ante cualquier otro crédito, por lo que los trabajadores no necesitan entrar en concursos de acreedores.

6. Derecho a un aguinaldo

El aguinaldo apareció por primera vez en la LFT de 1970, con el objetivo de poder afrontar los gastos extraordinarios de las fes-

tividades y vacaciones de diciembre. Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, por lo menos, y que debe pagarse antes del día veinte de diciembre. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

7. Derecho a la participación de utilidades

Los trabajadores tienen derecho a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior, siempre y cuando el patrón haya tenido, en el año anterior, un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta mayor a \$300,000.00.

Los trabajadores tiene derecho a recibir el reparto de utilidades, del 1o. de abril al 30 de mayo tratándose de empresas, y del 1o. de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas.

El derecho al reparto de utilidades es de todos los trabajadores, salvo en los siguientes casos:

- Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días.
- Los directores, administradores y gerentes generales de una empresa.
- Los trabajadores domésticos.
- Los socios o accionistas de la empresa.
- Los prestadores de servicios por honorarios.

También, en algunos casos, las empresas no están obligadas al reparto de utilidades, por ejemplo:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

8. *Derecho a una vivienda*

Toda empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) es un organismo público descentralizado de carácter social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene como objetivo administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, cuyo propósito es: establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus casas habitación, y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, además de coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

9. *Protección de la maternidad*

En el derecho laboral mexicano las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Sin embargo, en materia de maternidad la LFT establece una serie de modalidades, a saber:

- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, y

sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se puede utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

- En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto no deben sufrir perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

10. *Derechos de las madres trabajadoras*

Las madres trabajadoras tienen los siguientes derechos:

- Durante el periodo del embarazo no realizarán 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, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud de la trabajadora, previa autorización médica y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe la trabajadora, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con una discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. Los periodos de descanso anteriores se pueden prorrogar el tiempo necesario en el caso de que la mujer trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.
- En el periodo de lactancia, hasta por el término máximo de seis meses, tienen derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar ade-

cuado e higiénico que designe la empresa. Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón, se puede recudir en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

- Durante los periodos de descanso tienen derecho a su salario íntegro. En los casos de prórroga tienen derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.
- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

11. *Derecho a una licencia de paternidad y adopción*

Los hombres trabajadores tienen derecho a no asistir a su trabajo por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.

Los hombres trabajadores tienen derecho a un descanso de cinco días laborables a partir del nacimiento de su hijo o de un descanso de cinco días posteriores al día en que reciba al infante adoptado.

12. *Antigüedad en el trabajo*

Ciertas prestaciones son otorgadas a los trabajadores después de determinado número de meses o años en su trabajo, particularmente en materia de vacaciones, indemnización y jubilación, entre otros. Algunos autores señalan que existen dos tipos de antigüedad: una de naturaleza genérica que se obtiene de manera acumulativa, día con día, mientras no se extinga el vínculo contractual; y antigüedad de categoría, que se refiere al tiempo en que se ha ocupado un oficio o profesión que permite obtener una promoción, un ascenso o un puesto vacante. La antigüedad puede beneficiar a los trabajadores de varias maneras, por ejemplo:

- Cuando la duración de la relación de trabajo tenga una antigüedad mayor de 20 años, el empleador sólo podrá rescindir la relación laboral por alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la LFT, que sea particularmente grave o que haga imposible la

continuación del trabajo. Es necesario que el trabajador reincida en la falta para que quede sin efecto la protección.

- Un trabajador con más de 15 años de labores tiene derecho a una prima de antigüedad si decide separarse de su trabajo. La prima de antigüedad procede en casos de despido injustificado, sin importar el número de años trabajados.
- Cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación en un juicio y ésta es procedente, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva.
- La antigüedad permite, en ciertas circunstancias, ocupar una plaza vacante o de nueva creación.

El empleador tiene la obligación, a solicitud del trabajador, de expedir constancias escritas del número de días trabajados.

13. *Derecho a la prima de antigüedad*

Los trabajadores, por el tiempo laborado en una empresa, tienen derecho a un pago adicional equivalente a doce días de salario por cada año de servicio. En caso de que no se labore el año completo, se paga la parte proporcional de tiempo trabajado.

El salario que se debe pagar por prima de antigüedad es el que perciba el trabajador al momento de su separación, siempre y cuando no sea superior al doble del salario mínimo, ya que como prima de antigüedad no se pueden pagar más de dos salarios mínimos.

Sin embargo, para poder recibir la prima de antigüedad, el trabajador se debe encontrar en alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.
- Cuando el trabajador se separe del trabajo por causa justificada generada por el patrón.
- Cuando el trabajador sea despedido injustificadamente por su patrón.
- Cuando el trabajador se separe del trabajo por causa justificada generada por él mismo.
- Cuando ocurra la muerte del trabajador. En este caso se paga a sus beneficiarios.

14. *Derecho a la capacitación y al adiestramiento*

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos el derecho a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

Los patrones pueden convenir con los trabajadores en que la capacitación o el adiestramiento se proporcionen a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

La capacitación o adiestramiento debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podría impartirse de otra manera. En caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

El adiestramiento tiene por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.
- Hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

IV. DERECHOS ESPECIALES PARA TRABAJADORES

La legislación laboral regula de manera específica una serie de trabajos que por su naturaleza y las actividades que implican su realización, requieren una regulación particular, pero sin alejarse de las normas generales del derecho del trabajo. La regulación de un trabajo especial puede ser en función de la jornada de trabajo (como es el caso de los trabajadores domésticos), los descansos y vacaciones (como es el caso de los trabajadores en buques), del salario (como es el caso de los trabajadores de tripulaciones aéreas) y, en fin, de una serie de reglas particulares, en función de la naturaleza de cada trabajo especial.

Entre los trabajadores especiales que regula la LFT se encuentran: los trabajadores menores de edad (1), los trabajadores del campo (2), los trabajadores domésticos (3), los trabajadores a domicilio (4), los trabajadores en minas (5), los trabajadores de confianza (6), los deportistas profesionales (7), los trabajadores actores y músicos (8), los trabajadores agentes de comercio y otros semejantes (9), los trabajadores de autotransportes (10), los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas (11), los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (12), los trabajadores ferrocarrileros (13) y los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (14).

1. *Derechos de los trabajadores menores de edad*

Los mayores de quince y menores de dieciocho años deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. Asimismo, deberán someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón puede utilizar sus servicios.

Independientemente de lo anterior, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en los siguientes casos:

- En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
- En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
- En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, sean capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Para la legislación laboral no se consideran trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, siempre y cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contener el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez.
- Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que esta-

blezca el derecho aplicable. Tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos.

- Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no puede exceder de seis horas diarias y debe dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, deben disfrutar de reposos de una hora, por lo menos.

Queda prohibida, además, la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se deben pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y del salario de los días domingos y de descanso obligatorio.

En materia de vacaciones, los menores de dieciocho años deben disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años están obligados a:

- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y los apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; asimismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquellos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

2. Derechos de los trabajadores del campo

Los trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón (los trabajadores en las explotaciones industriales forestales también se rigen por las disposiciones generales de la LFT). Sus condiciones de trabajo se deben redactar por escrito. Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales:

- *Trabajador eventual del campo* es aquel que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado.
- *Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros* son aquellas personas contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Pueden ser contratados por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso pueden ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.

No se consideran trabajadores estacionales del campo los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo para realizar actividades de empaque, reempaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón tiene a su favor la presunción de ser *trabajador permanente*.

El patrón debe llevar un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón debe pagar al trabajador las partes proporcionales que le correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y debe entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana.
- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, así como a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo para la cría de animales de corral.
- Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes.
- Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo.
- Mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores y a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar al personal que los suministre.
- Proporcionar a los trabajadores y a los familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que brinden servicios médicos.
- Proporcionar gratuitamente al trabajador y a los familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región; así como pagar a los trabajadores que resulten incapacitados el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral.
- Los trabajadores estacionales también deben contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.
- Permitir a los trabajadores dentro del predio:
 - Tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

- La caza y la pesca, para usos propios, siempre que la ley lo permita.
- El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
- Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

- Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
- Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.
- El Estado debe garantizar, en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. La Secretaría de Educación Pública debe reconocer los estudios que, en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros, tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores, de forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón puede emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.
- Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

Queda prohibido a los patrones:

- Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes.
- Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota.
- Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.

3. *Derechos de los trabajadores domésticos*

Los trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia. No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales de la LFT:

- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.
- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deben disfrutar de un descanso diario nocturno de por lo menos nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para la LFT, los alimentos y habitación se estiman equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

En los casos de enfermedad que no sea de trabajo, los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes.
- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.
- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses, por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.
- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

- Cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto.
- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

El trabajador doméstico puede dar por terminada en cualquier momento la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

El patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier momento, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda.

Los trabajadores domésticos no participan en el reparto de utilidades. Además, los empleadores no están obligados a pagar las aportaciones referentes al IMSS y al Infonavit en el caso de los trabajadores domésticos.

4. *Derechos de los trabajadores a domicilio*

Un trabajador a domicilio es una persona que trabaja personalmente, o con la ayuda de miembros de su familia, para un patrón, ejecutando el trabajo en su domicilio o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, y en virtud de lo cual la ley establece derechos y obligaciones especiales.

El convenio por medio del cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo

patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

El empleador de trabajadores a domicilio tiene prohibido utilizar intermediarios, y en el caso de que existan serán considerados como patrones.

Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de Patrones de Trabajo a Domicilio, en la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Las condiciones de trabajo se deben hacer constar por escrito. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito debe contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Local donde se ejecutará el trabajo.
- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- Monto del salario, fecha, lugar de pago y las demás estipulaciones que convengan las partes.

Dicho escrito debe ser entregado por el patrón dentro de un término de tres días hábiles. La Inspección del Trabajo, dentro de igual término, debe proceder a la revisión del mismo. En caso de que no estuviese ajustado a la ley, dicha institución, dentro de tres días, debe hacer a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón debe presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo. También, los patrones están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo.
- Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios.
- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.

- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador.
- Forma y monto del salario, y los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros deben estar permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Los patrones deben entregar gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denomina *libreta de trabajo a domicilio*, en la que se anotan sus datos y el trabajo que se les proporciona en cada ocasión. La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le corresponden.

Los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser menores que los pagados por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo.
- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior.
- Proporcionar a los inspectores del Trabajo y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón.
- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su responsabilidad sufran los materiales y útiles que reciban.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a que se les pague el salario del día de descanso obligatorio y a las vacaciones anuales.

El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo tiene derecho a la indemnización o a la reinstalación en su trabajo.

5. *Derechos de los trabajadores en minas*

La LFT reformada en noviembre de 2012 ha introducido un nuevo trabajo especial, el trabajo en las minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de las etapas en que se encuentre; ya sea prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate; ya sean minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal (artículo 343-A).

No obstante, la redacción del artículo es imprecisa, porque pareciera que sólo se refiere al trabajo en minas de carbón y no a todo tipo de explotación minera, independientemente del mineral de que se trate, puesto que se habla del trabajo de “minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros”, y se pudiera entender que se habla de desarrollos mineros de carbón. Sin embargo, la anterior interpretación limitativa pudiera hacerse extensiva si el legislador consideró todo tipo de explotación mineral o si el juzgador busca aplicar la norma más favorable a los trabajadores mineros, sin importar el tipo de explotación mineral.

Se impone, además, la obligación de toda empresa de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón (artículo 343-B). Asimismo, el patrón está obligado a (artículo 343-C):

- Facilitar, y mantener en condiciones higiénicas las instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer.

- Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, mismos que deben actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo.
- Informar a los trabajadores, de manera clara y comprensible, los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables.
- Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento.
- Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las cuales deben tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí.
- Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad.
- Implementar un registro y un sistema que permitan conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta.
- Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos.
- No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros deben cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones laborales. Además, los operadores de las concesiones mineras son subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Se establece el derecho de los trabajadores a negarse a trabajar, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH) confirme que (artículo 343-D):

- No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

- El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.
- Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud, o las de sus compañeros de trabajo.

Si un empleador niega el acceso de la autoridad laboral, ésta puede solicitar el auxilio de la fuerza pública, federal, estatal o municipal, para ingresar al centro de trabajo y efectuar sus funciones de vigilancia en el cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo debe notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros.

A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que con dolo o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes (artículo 343-E):

- Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.
- Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

6. *Derechos de los trabajadores de confianza*

Proteger a toda persona que realice actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento. La calidad del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación del puesto.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza deben ser proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no pueden ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni son tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni pueden ser representantes de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se pueden extender a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo.

El patrón puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando coincida con las causas justificadas de rescisión.

7. *Derechos de los deportistas profesionales*

El deportista profesional es un trabajador que se dedica a alguna actividad, ejercicio físico o juego, practicados individualmente o de manera colectiva; particularmente jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes. El trabajo de deportistas profesionales cuenta con una regulación particular.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

El salario puede estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Los deportistas profesionales no pueden ser transferidos a otra empresa o club sin su consentimiento, aunque dicha disposición, en el caso de los futbolistas, es constantemente violada.

La prima por transferencia de jugadores debe sujetarse a las normas siguientes:

- La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan.
- El monto de la prima se determina por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y al respecto se deben tomar en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club.
- La participación del deportista profesional en la prima debe ser de 25%, por lo menos.

Si el porcentaje fijado es inferior al 50%, se aumenta un 5% por cada año de servicios, hasta llegar al 50%, por lo menos.

No viola el principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o la de los jugadores.

Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Someterse a la disciplina de la empresa o club.
- Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones.
- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club.
- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club.

Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato, de palabra o de obra, a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

Son obligaciones especiales de los patrones:

- Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos.
- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana.

- No es aplicable a los deportistas profesionales el descanso en día domingo, y tampoco exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina.
- La pérdida de facultades.

8. *Derechos de los trabajadores actores y músicos*

Son trabajadores actores y músicos los que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico, o se transmita o quede grabada la voz o la música; cualquiera que sea el procedimiento que se use. Su actividad constituye un trabajo especial.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación no se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. No viola el principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, debe hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de veinticinco por ciento, por lo menos, y debe garantizarse el pasaje de ida y regreso. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

9. *Derechos de los trabajadores agentes de comercio y otros semejantes*

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores especiales de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o incluso dos o las tres primas mencionadas.

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas se observarán las normas siguientes:

- Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base.
- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Las primas que correspondan a los trabajadores no pueden retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Para determinar el monto del salario diario se toma como base el promedio que resulte de los salarios del último año, o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Los trabajadores no pueden ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado sin su consentimiento.

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución considerable y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

10. *Derechos de los trabajadores de autotransportes*

Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de

autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo especiales que quedan sujetas a disposiciones particulares.

El salario debe fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, y debe consistir en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o incluso en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no pueden reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio por causas que no les sean imputables.

No viola el principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana.

El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Tratar al pasaje con cortesía y esmero, y a la carga con precaución.
- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo.
- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen.
- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehícu-

lo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación.

- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- En los transportes foráneos, pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos.
- Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de trabajadores, usuarios y público en general.
- Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia.
- Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada, en todo caso, causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de trabajadores, usuarios y público en general.
- La disminución considerable y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

11. *Derechos de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas*

Son considerados trabajadores especiales de las tripulaciones aeronáuticas: el piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobrecargos. La legislación laboral mexicana, con cierto arcaísmo, establece que los tripulantes deben ser mexicanos por nacimiento y no deben adquirir otra nacionalidad.

Son considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios

que, aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Para la determinación de las jornadas de trabajo se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Por *tiempo efectivo de vuelo* se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales. El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente pueden trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas. Las jornadas de los tripulantes se ajustan a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tienen la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra cien por ciento más del salario correspondiente.

Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo puede disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará un día por cada año de servicios sin que exceda de sesenta días de calendario.

No viola el principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establece primas de antigüedad.

Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio.
- Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo.
- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.
- Conceder permisos, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.

Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes.
- Conservar vigentes sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo.
- Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada.

- Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo.
- Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida.
- Planear, preparar y realizar cada vuelo con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón.
- Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada.
- Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas.
- Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente.
- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera.
- Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación.
- Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.
- Poner en conocimiento del patrón, al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman que existen en la aeronave.

Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

12. *Derechos de los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal*

Protege a aquellos que realizan maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúen a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, que se desarrollen en lanchas para prácticos, y los trabajos complementarios o conexos. Su actividad es un trabajo especial.

En los contratos colectivos se determinan las maniobras objeto de los mismos y se distinguen de las que correspondan a otros trabajadores.

Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera. Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patronos.

Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso. Asimismo, se aumenta el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

13. *Derechos de los trabajadores ferrocarrileros*

La ley laboral regula el trabajo de los ferrocarrileros como un trabajo especial. La ley señala que los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos. En los contratos colectivos se puede estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos.

Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si vuelven a crearse, y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o la noche.

No viola el principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.
- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

14. *Derechos de los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad*

Los médicos residentes realizan un trabajo especial. Son derechos especiales de los médicos residentes:

- Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la residencia.
- Ejercer su residencia hasta concluir su especialidad, siempre que cumplan con sus obligaciones.

Son obligaciones especiales del médico residente:

- Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la unidad médica receptora de residentes.
- Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste.
- Cumplir las disposiciones internas de la unidad médica receptora de residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en la LFT.
- Asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización.
- Permanecer en la unidad médica receptora de residentes, en los términos de la ley laboral.
- Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo con las disposiciones académicas y normas administrativas de la unidad correspondiente.

Dentro del tiempo que el médico residente deba permanecer en la unidad médica receptora de residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

La relación de trabajo es por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el certificado de especialización correspondiente.

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

- El incumplimiento de sus obligaciones especiales.
- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la unidad médica receptora de residentes en la que se efectúe la residencia.

- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el reglamento interior de trabajo de la unidad médica receptora de residentes.

Son causas adicionales de terminación de la relación de trabajo:

- La conclusión del programa de especialización.
- La supresión académica de estudios de la especialidad en la rama de la medicina que interesa al médico residente.

Las disposiciones especiales para los médicos residentes no son aplicables a aquellas personas que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

V. DERECHOS EN CASO DE RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

Un trabajador tiene una serie de derechos en caso de que decida renunciar a su trabajo (1). Igualmente, tiene derecho a un aviso de despido (2) y derechos en caso de despido injustificado (3). Así como a una indemnización por despido injustificado cuando no es posible el regreso al trabajo (4).

1. *Derechos en caso de renuncia del trabajador*

El trabajador tiene derecho de separarse de la empresa cuando así lo considere adecuado, es decir, de dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo que lo ligue con un patrón. En caso de renuncia, el trabajador tiene derecho al pago de:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados.
- Parte proporcional de aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Parte proporcional de prima vacacional.
- Parte proporcional de participación de utilidades adeudadas.
- Prima de antigüedad cuando haya laborado más de 15 años.

2. Derecho a un aviso de despido

El patrón que despida a un trabajador debe señalar por escrito y con claridad la conducta o conductas que motivan la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron. Asimismo, debe entregar el aviso personalmente al trabajador en el momento del despido, o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes. El patrón tiene la obligación de entregar a la Junta competente el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad le notifique de forma personal.

Al respecto se pudiera entender que mientras el trabajador no reciba la notificación personal de la Junta, no se puede considerar que haya sido despedido. Lo anterior se puede reafirmar con el párrafo agregado al artículo 47, el cual establece que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comienzan a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. Además, agrega que la falta de aviso al trabajador personalmente, o por conducto de la Junta, implica la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

3. Derechos en caso de despido injustificado: indemnización o derecho a regresar a trabajar

Un trabajador sólo puede ser despedido de su trabajo cuando existe una de las siguientes causas:

- Cuando el trabajador, o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado al patrón, den certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

- Cuando el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, y si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- Cuando el trabajador cometa, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere el segundo punto, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Cuando el trabajador ocasione, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el trabajador ocasione los perjuicios de que habla el punto anterior, siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- Si el trabajador compromete, por una imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Si el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Si el trabajador revela secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Cuando el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Cuando el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Cuando el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debe poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- La existencia de sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En caso de no presentarse alguna de las anteriores causas, el trabajador tiene derecho a alguna de las siguientes dos acciones:

Indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario integrado y el pago de las siguientes prestaciones:

- Salarios de los días laborados y no pagados.
- Parte proporcional de aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Parte proporcional de prima vacacional.
- Parte proporcional de participación de utilidades adeudadas.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (en caso de haber juicio y el trabajador lo haya ganado).

Los salarios vencidos aparecen cuando en un juicio el patrón no comprueba la causa del despido. El trabajador tiene derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada (indemnización de tres meses o reinstalación), a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

En caso de que pasen los doce meses sin haber concluido el juicio laboral, o sin haber dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Derecho a regresar al trabajo (reinstalación) en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios hasta antes del despido. Además del pago de:

- Salarios de los días laborados y no pagados.
- Aguinaldo.

- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Participación de utilidades adeudadas.
- Reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separado.
- Salarios vencidos (en caso de haber juicio y el trabajador lo haya ganado).
- Aportaciones de seguridad social no pagadas.

4. *Derecho a una indemnización por despido injustificado cuando no es posible el regreso al trabajo*

Cabe señalar que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- En los casos de trabajadores de confianza.
- En el servicio doméstico.
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Sólo en estos casos se puede pagar una indemnización; ante la imposibilidad del trabajador de regresar a laborar. Asimismo, la indemnización a pagar es diferente, según nos encontremos frente a un contrato por tiempo determinado o uno por tiempo indeterminado:

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- Además del importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses.

VI. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES

En materia laboral sólo se reglamentan la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde un derecho por no ejercitarse.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que le correspondan. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo, y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día siguiente. Por otro lado, la prescripción sólo opera por vía de excepción, es decir, no opera de oficio.

La LFT contempla acciones imprescriptibles (1), que prescriben en un mes (2), en dos meses (3), en un año (4) y en dos años (5).

1. *Acciones imprescriptibles*

Existen acciones que se pueden ejercer en todo momento, es decir, son imprescriptibles. Es el caso de los trabajadores incapaces mentales, mientras no se haya discernido su tutela conforme a la ley, y en el caso de los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra (artículo 520 de la LFT). Cabe señalar también que el pago de salarios es un derecho imprescriptible de los trabajadores.

2. *Acciones que prescriben en un mes*

Hay dos supuestos en que las acciones prescriben en un mes. En primer lugar, las acciones de los empleadores para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar des-

cuentos en sus salarios. 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 segundo lugar, las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación (artículos 516 y 517 de la LFT).

3. Acciones que prescriben en dos meses

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 518 de la LFT).

4. Acciones que prescriben en un año

Como regla general, las acciones de trabajo, en el derecho laboral mexicano, prescriben en un año, contado a partir del día siguiente de la fecha en que la obligación sea exigible.

5. Acciones que prescriben en dos años

Prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; 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 en que hubiese quedado notificado el laudo por la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al tra-

bajador un término 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 519 de la LFT).

VII. DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores, cuando se encuentran organizados (1), pueden contar con mayor fuerza frente al empleador y mejorar sus condiciones de trabajo a través de un contrato colectivo (2) o de un reglamento interior de trabajo (3). Además, en caso de que no se respeten sus derechos, pueden hacer uso de la huelga (4).

1. *Derecho a formar sindicatos*

Los trabajadores tienen derecho a formar coaliciones (acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes) o sindicatos (asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses).

Igualmente, los trabajadores tienen derecho a no formar parte de un sindicato o a salir de un sindicato sin que esto implique la pérdida de su empleo. En caso de ejercer su derecho a crear un sindicato, no requieren una autorización del gobierno, aunque deben registrarse, ya sea en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- *Gremiales*, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- *De empresa*, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- *Industriales*, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

- *Nacionales de industria*, los formados por trabajadores que presen sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- *De oficios varios*, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo. Para la determinación del número mínimo de trabajadores se toma en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, o dada por terminada, dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

Los sindicatos son personas morales y tienen capacidad para:

- Adquirir bienes muebles.
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.
- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

2. *Derecho a tener un contrato colectivo*

Los trabajadores agrupados en un sindicato tienen derecho a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, entendido como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene obligación de celebrar, cuando lo solicite el sindicato, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato los trabajadores pueden ejercer su derecho de huelga.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, y debe contener:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse en la empresa.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Además de un contrato colectivo, los trabajadores pueden celebrar un contrato-ley, el cual es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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.

3. *Derecho a un reglamento interior de trabajo*

En toda empresa se puede celebrar un reglamento interior de trabajo (RIT), entendido como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. El RIT se celebra con el sindicato de trabajadores titular; si no existe tal sindicato, con la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. El RIT ha perdido su carácter de ordenamiento elaborado con exclusividad por el patrón, para convertirse en un instrumento bilateral en cuya elaboración deben intervenir sindicatos y empleadores.

El RIT tiene como objetivo fijar medidas pertinentes para conservar la disciplina y el mejor aprovechamiento del centro de trabajo, e imponer sanciones disciplinarias.

El RIT debe contener:

- Horas de entrada y salida, así como el tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de asientos y sillas de que deberá dotarse al trabajador en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad, así como la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes (de salud, trabajo, educación, etcétera).
- Permisos y licencias que se concedan a los trabajadores para faltar al desempeño de sus ocupaciones, al margen de los que señala la ley en algunos casos específicos.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

Toda suspensión que se adopte como medida disciplinaria, en el marco del RIT, no podrá exceder de ocho días hábiles, pero antes de aplicar al trabajador una sanción de esta índole se debe escuchar su justificación y, en todo caso, ajustarla a la magnitud de la infracción cometida.

El RIT debe depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que su observancia sea obligatoria. Asimismo, debe repartirse un ejemplar para cada trabajador, o bien, fijarse en los lugares más visibles del centro de trabajo.

A pesar de la importancia que puede representar el RIT, su uso no es muy extendido en la práctica, principalmente ante el temor de ambas partes a la imposición de sanciones disciplinarias.

4. *Derecho a la huelga*

La huelga, en el derecho mexicano del trabajo, se entiende como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objetivo de defender, mejorar, preservar o cambiar sus condiciones de trabajo. La legislación mexicana, cuando define quién está facultado para realizar una huelga, se refiere a una coalición, organización temporal para conseguir un fin específico (artículo 440 de la LFT). Lo que deja entender que los trabajadores no deben estar necesariamente sindicalizados.

La huelga se encuentra reconocida en el artículo 123 de la Constitución, fracción XVII, “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”, así como en la LFT, vigente desde 1970. Dentro del diseño legal mexicano, la huelga busca el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Los objetivos que puede perseguir una huelga son:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- Obtener del patrón o patronos la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Obtener del patrón o patronos la celebración de un contrato-ley o exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.
- Exigir que se cumpla con la participación de utilidades.
- Apoyar a otras empresas similares con los mismos objetivos (huelga por solidaridad).
- Exigir anualmente la revisión de los salarios contractuales (artículo 450 de la LFT).

Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en los siguientes casos:

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta; en este caso deben conducirse a su punto de destino.
- De igual manera en los hospitales, sanatorios, clínicas, y demás establecimientos análogos, se debe continuar la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.
- En aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos.

Hay otra figura dentro del derecho administrativo que permite continuar las labores a pesar de una huelga, la *requisa*, regulada en la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Para que pueda haber una huelga, es necesario cumplir una serie de requisitos; *de fondo* (sólo pueden iniciar una huelga trabajadores en activo representados en un sindicato o coalición), *de forma* (formular un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga: el propósito de ir a huelga, el objeto de la misma y el día y hora en que se suspenderán labores; el pliego de peticiones debe dirigirse al patrón y presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y dar aviso de la suspensión de las labores, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. Además, el pliego de peticiones debe depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta mande emplazar al patrón y él tenga la oportunidad de decir sus derechos, celebrándose para ello una junta de conciliación para evitar la huelga. Si no existe tal acuerdo, entonces procederá), y *de mayoría* (para que se suspendan los trabajos en una empresa es necesaria la determinación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, entendiendo por ésta al cincuenta por ciento más uno de los trabajadores).

La legislación distingue entre:

- *Huelga legalmente existente* (artículo 450 de la ley), aquella que persigue los objetivos arriba señalados.
- *Huelga legalmente inexistente* (artículo 459 de la ley), aquella en la cual la suspensión del trabajo se realiza por un número de

trabajadores menor a veinte o cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos para que sea declarada existente.

- *Huelga lícita*, aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y que armonice los derechos del trabajo con los del capital.
- *Huelga ilícita*, es aquella en la que la suspensión del trabajo se realiza con violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.
- *Huelga justificada*, aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- *Huelga injustificada*, aquella que se declara cuando la parte patronal ha accedido a las demandas de los trabajadores y, a pesar de esta circunstancia, se lleva a cabo la suspensión de las labores.

Una huelga puede terminar:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.
- Por allanamiento del patrón en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y se cubren los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.
- Porque las partes se desisten, así como por declaración de inexistencia o de ilicitud.

Históricamente, la huelga fue el mecanismo por excelencia para defender los intereses de los trabajadores, primero *de facto* y después *de jure*, cuando les fue reconocido como un derecho. Hasta finales del siglo XIX, la huelga era una actividad ilícita de carácter criminal; fue una actividad prohibida y sancionada penalmente en muchos países hasta más allá de la mitad del siglo XX. Actualmente, la huelga es un derecho fundamental consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966). El reconocimiento del derecho a huelga significó un triunfo para los trabajadores, ya que representó una prerrogativa para poder suspender los trabajos en el interior de la empresa o establecimiento en que laboraran,

ante la negativa a la negociación colectiva, las violaciones de las condiciones de trabajo, o el no respeto de las mismas; sin que esto implicase la terminación de las relaciones de trabajo o la comisión de un delito.

Entre los principios y reglas mínimas de conducta establecidos por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical en materia de derecho de huelga se encuentran los siguientes:

- La huelga como un derecho fundamental del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones), protegido en el ámbito internacional siempre que su ejercicio revista carácter pacífico.
- Derecho reconocido de manera general a los trabajadores del sector público y del sector privado, con ciertas excepciones para el primer caso; una prohibición general de las huelgas de solidaridad sería abusiva.
- Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de seguridad y funcionamiento en todos los casos de huelga.
- Son aceptables como condiciones para el ejercicio del derecho de huelga la obligación de dar un preaviso, la obligación de recurrir a la conciliación o a la mediación, el recurso al arbitraje *voluntario*, la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una cierta mayoría (en la medida en que no resulte en la práctica muy difícil o imposible el ejercicio del derecho de huelga), y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga.
- Las restricciones a los piquetes de huelga deben limitarse a los casos en que dejen de ser pacíficos, y tales piquetes no deben impedir el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas.
- La movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución sólo resulta admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda.
- La contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga, y sólo es admisible, en caso de huelga, en un servicio esencial o en situaciones de crisis nacional aguda.
- No son objetables las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga.
- Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido, y otros actos perju-

diciales en el empleo, a causa de la organización o participación en huelgas legítimas, en particular a través de procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas.

- Los principios de la libertad sindical no amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud, o que consistan en acciones de carácter delictivo.
- Las sanciones que se adopten en caso de extralimitación no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones.

VIII. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Todo trabajador tiene derecho a la seguridad social (1). En materia específica de accidentes y enfermedades de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir una incapacidad, dependiendo de la naturaleza de la misma (2).

1. *Derechos en materia de seguridad social*

La Ley del Seguro Social establece que la realización de la seguridad social está a cargo de “entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por dicha ley y demás ordenamientos legales sobre la materia”.

Además se establece que el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

La organización y administración del seguro social está a cargo del IMSS, organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita (sector público, social y privado) y con carácter de organismo fiscal autónomo.

El seguro social comprende un régimen obligatorio y un régimen voluntario.

El *régimen obligatorio* comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio son:

- Los trabajadores sujetos a una relación de subordinación de manera permanente o eventual.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción.
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

El *régimen voluntario*. Las personas que voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio son:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes.
- Los trabajadores domésticos.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones; personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Otra manifestación del aseguramiento voluntario lo constituye el Seguro de Salud para la Familia. La ley señala que todas las familias de México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros, por lo que pueden celebrar con el IMSS un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Destaca igualmente que el IMSS también puede celebrar este tipo de convenios con los trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de proteger a sus familias residentes en territorio nacional y a ellos mismos cuando se ubiquen en éste (artículo 240 de la Ley del Seguro Social).

Las prestaciones son los beneficios a los que tienen derecho los asegurados, pensionados o familiares con motivo de una con-

tingencia que altere la salud y las posibilidades de trabajo o los ingresos económicos; también representan una protección que se debe dar conforme a los años cotizados o edad de las personas, incluyendo aquellos aspectos relativos a la comunidad, con base en la solidaridad, para la capacitación, el esparcimiento o la salud. Dichas prestaciones pueden otorgarse en dinero o en especie.

Vale la pena reiterar que el apoyo en materia de vivienda se otorga a través de una institución diferente al IMSS, el Infonavit.

Las contingencias comprendidas dentro del régimen obligatorio son:

- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Riesgos de trabajo.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Por su parte, el régimen voluntario comprende:

- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Los recursos financieros del Instituto provienen de:

- Cuotas de los empleadores y trabajadores y contribuciones del Estado respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, así como de salud para la familia y adicionales.
- Los intereses, realización de activos, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades, y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes.
- Las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor.
- Otros ingresos que le señalen las leyes reglamentarias.

El IMSS no es sujeto de contribuciones federales, estatales y municipales, sólo está sujeto a los derechos de carácter municipal que causen sus inmuebles: agua, pavimento, etcétera. Igualmente se encuentra sujeto a los derechos de carácter federal correspon-

dientes a la prestación de servicios públicos. Solvente por naturaleza, se considera al IMSS de solvencia acreditada, por lo que no está obligado a realizar depósitos o fianzas legales. Además, los bienes del Instituto afectos a la prestación directa de sus servicios serán inembargables.

2. Derechos en caso de sufrir accidentes o enfermedades de trabajo

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Por accidente de trabajo se entiende toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

Por enfermedad de trabajo se entiende todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo. En tanto, es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen las normas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Un riesgo de trabajo puede generar una incapacidad, la cual se entiende como un obstáculo que hace imposible continuar el trabajo habitual o cualquier otro. Toda disminución física o psíquica producida por un accidente, por una enfermedad profesional o de otra naturaleza que disminuya en forma temporal, o permanente, la suficiencia del trabajador en sus labores o que implique afectación física que limite sus posibilidades para el empleo. Constituye la falta de aptitud física para desarrollar con total normalidad el trabajo encomendado. Este término se emplea con frecuencia en

las normas jurídicas que regulan la seguridad social, y se divide en dos clases de invalidez: transitoria y permanente.

En ese sentido, las consecuencias de un riesgo de trabajo pueden ser:

- *Incapacidad temporal.* Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagan directamente al trabajador (artículos 478 y 483 de la LFT).

En caso de una incapacidad temporal, la indemnización consiste en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hace desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está en aptitud de volver al trabajo, el trabajador o el patrón puede pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente, con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses.

El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

- *Incapacidad permanente parcial.* Disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Este tipo de incapacidad tiene como característica principal su persistencia en el tiempo. De igual manera, las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador (artículos 479 y 483 de la LFT).

En caso de una incapacidad permanente parcial, la indemnización consiste en el pago del porcentaje que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el porcentaje que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio. Asimismo, se tomará en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total. Tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes. El patrón no está obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

- *Incapacidad permanente total.* Pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido. Igualmente, las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador.

En caso de una incapacidad permanente total, la indemnización consiste en una cantidad equivalente al importe de mil novecientos cinco días de salario. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total deben ser pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal. Dentro de los dos años siguientes en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, por si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

- *Muerte.*

La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Como ya se mencionó, las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagan directamente al trabajador. Y en los casos de incapacidad mental, comprobada, la indemnización se paga a la persona o personas a cuyo cuidado quede.

Para determinar las indemnizaciones, se toma como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los

aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Asimismo, para determinar las indemnizaciones, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.
- Hospitalización, cuando se requiera.
- Medicamentos y material de curación.
- Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- Una indemnización.

El patrón queda exceptuado de responsabilidades en los casos y con las modalidades siguientes:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión él mismo o de acuerdo con otra persona.
- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprende dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la indemnización por muerte, equivalente a cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Tienen derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- La viuda, o el viudo, que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas anteriormente; la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador.
- A falta de las personas mencionadas anteriormente, el IMSS.