



AUTOR: Pedro García Santana

Derecho laboral		Clave: 1352
Plan: 2005		Créditos: 8
Licenciatura: Contaduría/Administración		Semestre: 3º
Área: Derecho		Hrs. Asesoría: 2
Requisitos: Conceptos Jurídicos Fundamentales		Hrs. Por semana: 4
Tipo de asignatura:	Obligatoria (x)	Optativa ()

Objetivo general de la asignatura

Al finalizar el curso, el alumno aplicará el derecho del trabajo, examinará y diferenciará su régimen jurídico e identificará en la práctica los conceptos correspondientes a esta disciplina jurídica y el procedimiento legal ante los tribunales correspondientes.

Temario oficial (62 horas sugeridas)

- 1. Principios generales 4 h
- 2. Las relaciones individuales de trabajo y su duración 4 h
- 3. Condiciones generales de trabajo 6 h
- 4. Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores 4 h
- 5. Terminación de la relación laboral 4 h
- 6. La capacitación y el adiestramiento 6 h
- 7. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 6 h
- 8. El trabajo de la mujeres y de los menores de edad 2 h



9. Las relaciones colectivas de trabajo	6 h
10. Contrato colectivo de trabajo	4 h
11. Reglamento interior de trabajo	2 h
12. Huelga	6 h
13. Riesgos de trabajo	6 h
14. Nociones de seguridad social	2 h

Introducción

En el tema 1 se señalan y definen los principios generales del derecho, se transcriben conceptos del derecho del trabajo de diversos estudiosos de la materia, y, finalmente, se realiza un estudio de las características principales del Derecho Mexicano del Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo y sus reformas, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el tema 2 se definen de una manera clara los conceptos de 'empresa', 'establecimiento', 'patrón', 'trabajador'; asimismo, se señala la forma en que se puede demostrar una relación laboral cuando no existe un contrato de trabajo por escrito entre el patrón y el trabajador; también se mencionan las clases de contratos de trabajo que existen, así como las diversas clases de trabajadores.

En el tema 3 se analiza el concepto de 'jornada de trabajo', así como las diferentes jornadas que existen; se mencionan los días de descanso tanto semanales como obligatorios; las vacaciones y la prima vacacional; la definición del 'salario', las clases de salarios existentes y la determinación de los salarios de acuerdo a las zonas geográficas establecidas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el derecho de los trabajadores a recibir el aguinaldo.



En el tema 4 se precisan de una manera muy concreta los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, así como las prohibiciones que tienen.

En el tema 5 se estudia la suspensión de la relación laboral, así como las causas legales y convencionales; por otro lado, se define la rescisión laboral, así como las causas imputables a las partes y finalmente, se señalan las diversas causas de terminación de la relación laboral.

En el tema 6 se señala la importancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sus antecedentes, su finalidad, su marco jurídico y los artículos tanto constitucionales como de la Ley Federal del Trabajo que le imponen a los patrones dicha obligación.

Luego, en el tema 7 se revisa la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas sin de alguna representa un incentivo para estos, por ello se menciona la finalidad del reparto de las utilidades, el monto a repartir, las empresas obligadas al reparto de utilidades, así como aquellas que están eximidas de dicha obligación, los trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades y quiénes no y, finalmente, los factores que determinan el monto de las utilidades a repartir por parte de los patrones.

En el tema 8 se estudian los antecedentes del trabajo tanto de las mujeres como de los menores de edad, la razón del por qué el trabajo de las primeras se estudia en un capítulo aparte, los derechos y obligaciones tanto de las mujeres como de los patrones; los requisitos que se deben cumplir para la contratación de los menores de edad, así como las características especiales de esta clase de trabajos.



Después, en el tema 9 señalamos el concepto de 'sindicato', requisitos de su constitución, clasificación, funcionamiento y su marco legal; los derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, así como las causas que motivan su disolución.

En el tema 10 se define el contrato colectivo de trabajo, se mencionan los elementos esenciales y de validez que debe contener, las normas que rigen su vida jurídica, así como sus causas de terminación. Por otro lado, también se menciona cómo se genera la antigüedad, los derechos adicionales que otorga a los trabajadores, así como las comisiones mixtas para determinar el cuadro de antigüedades de los trabajadores.

En el tema 11 se define el reglamento interior de trabajo, se señala su contenido, los participantes en su elaboración, su marco legal, así como los requisitos o formalidades que se deberán observar para que entre en vigor en la empresa o establecimiento en donde se va a aplicar.

En el tema 12 se aborda el estudio sobre la 'huelga'. Sin duda alguna, la huelga es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora. En este tema se maneja el concepto de huelga, sus antecedentes en el mundo y en México, sus objetivos, requisitos, tipos de huelgas, el proceso de huelga y formas de terminación.

Tema 13. En esta parte del trabajo se aborda el tema de los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad, se definen los riesgos de trabajo, se mencionan sus antecedentes en el mundo como en nuestro país, las consecuencias tanto para los trabajadores como para los patrones, la creación de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las indemnizaciones que corresponden tanto a los trabajadores como a sus familiares en caso de que ocurran los riesgos de trabajo.



Finalmente, en el tema 14 se resalta la importancia de la seguridad social, sus inicios en nuestro país, así como la estructura y funcionamiento de las instituciones encargadas de brindarla, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

TEMA 1. PRINCIPIOS GENERALES

Objetivo particular

Que el alumno conozca las ideas fundamentales que le dieron origen al derecho y particularmente al derecho del trabajo. Igualmente, que entienda el concepto del derecho del trabajo, así como su origen como parte del derecho social y, finalmente, que conozca el origen y contenido de las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

Temario detallado

- 1.1. Definición del derecho del trabajo
- 1.2. Características del derecho del trabajo
 - 1.2.1. El derecho del trabajo como derecho social
 - 1.2.2. Dignidad del trabajador
 - 1.2.3. Derecho irrenunciable
 - 1.2.4. Debe de contener un mínimo de garantías
- 1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo
 - 1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador
 - 1.3.2. Libertad
 - 1.3.3. Igualdad
 - 1.3.4. Aplicación de la norma más favorable
- 1.4. Fuentes del derecho
 - 1.4.1. Legislación



- 1.4.2. Principios generales del derecho
- 1.4.3. Principios generales de justicia social
- 1.4.4. Jurisprudencia
- 1.4.5. Costumbre
- 1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo
 - 1.5.1. Artículo 123 constitucional
 - 1.5.2. Apartado A y ley reglamentaria
 - 1.5.3. Apartado B y ley reglamentaria

Introducción

A través del tiempo el hombre ha instituido ya sea de manera individual o colectiva costumbres que de alguna manera han influido en su vida, algunas de las cuales se fueron convirtiendo en leyes y han sido y serán fuente de seguridad para el individuo, sus familias y la sociedad. En el ámbito laboral el individuo también ha buscado permanentemente una fuente de ingresos que le permita a él y a su familia tener una vida digna y decorosa.

Para hacer realidad estas aspiraciones de la clase trabajadora, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha buscado crear las condiciones adecuadas para mejorar los aspectos sociales y laborales de todos los mexicanos sin hacer distinciones de sexo, edad, credo religioso, etc. Que le permitan, en última instancia, su perfectibilidad como individuos.

Los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, sin duda alguna, son los pilares de la Ley Federal del Trabajo. Estos principios tienen como objetivo primordial, garantizar a los trabajadores una vida digna a través de mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios bien remunerados, jornadas de trabajo humanas, descansos y vacaciones que le permitan, en última instancia, la perfectibilidad del individuo.



1.1. Definición de derecho del trabajo

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil. Se ha manifestado que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Se cree que fue en Inglaterra, con la llamada *Revolución Cartista*, por las cartas dirigidas al Parlamento en 1842, cuando apareció el Derecho del trabajo. Desde que Hargreaves inventó la primera máquina de tejer en 1764 se provocó un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando.

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

Sin duda alguna, cuando pretendemos definir una disciplina jurídica, nos encontramos con el problema de partir de la definición al momento de iniciar el estudio de la disciplina, para que ésta nos sirva de guía, o bien, seguir el camino inverso, realizando el estudio previo de los elementos esenciales, para después, elaborar una definición.

Otro de los problemas que surgen respecto de la definición, consiste en determinar qué es lo que se quiere definir. A propósito de ello debe recordarse que cuando utilizamos la expresión “derecho” resulta necesario precisar a cuál de



todos sus significados nos referimos, si al derecho subjetivo, al derecho objetivo o al derecho como objeto de la ciencia jurídica.

Lo real es que cuando usamos la expresión *derecho del trabajo* implica un conjunto de normas y nos referimos al derecho objetivo.

A continuación, transcribimos algunas definiciones de derecho del trabajo:

Para Mario de la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.¹

Según Trueba Urbina:

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.²

Néstor de Buen propone la siguiente definición:

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.³

1.2 Características del derecho mexicano del trabajo

Para que el alumno vaya familiarizándose con las cuestiones fundamentales del derecho del trabajo, es necesario que adquiriera paulatinamente, conocimientos básicos que le permitan conocer las características del derecho contenido en la Ley Federal del Trabajo vigente. Cuando hacemos mención al nuevo derecho del trabajo, nos referimos fundamentalmente a las disposiciones contenidas en la ley

¹ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I. México, Porrúa, 2002. p. 85

² Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed. México. Porrúa. 1972. p.135.

³ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Tomo I, México, Porrúa, 2002, p. 131.



de del trabajo de 1970 que tienen un alcance mayor y son más precisas que las contenidas en la ley del trabajo de 1931.

1.2.1. El derecho del trabajo como un derecho social

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

1.2.2. Dignidad del trabajador

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Consignándose en el artículo 3° de la ley laboral que: “el trabajo es un Derecho y un deber social, no considerándose como un artículo de comercio, exigiendo respeto y dignidad para quien lo presta”.



1.2.3. Derecho irrenunciable

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

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

1.2.4. El derecho del trabajo como mínimo de garantía social

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

Para darle una mayor claridad a este principio, el artículo 56 de la ley laboral vigente señala lo siguiente:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.



Podemos concluir que el Derecho Mexicano del Trabajo funciona sobre una base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y el colectivo.

1.3. Principios que rigen el Derecho del Trabajo

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

1.3.1. Como un derecho y como un deber al trabajador

Este principio lo tenemos contenido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3° que a la letra dice:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este artículo establece el derecho que tiene todo individuo de contar un trabajo, aunque en la realidad difícilmente se cumple este principio, ya que para conseguir empleo se requiere reunir una serie de requisitos que en muchos casos los aspirantes no los reúnen; y no tienen que ser necesariamente los conocimientos básicos para el desempeño de la actividad, sino que son otros impedimentos tales como la edad, sexo, domicilio, etc. En el supuesto de obtener un empleo, en muchos casos el salario que percibe es paupérrimo y difícilmente le alcanza para satisfacer de una manera decorosa sus necesidades más elementales, lo que nos



lleva a concluir que este principio no deja de ser una aspiración más que una realidad.

1.3.2. Libertad

Este principio tiene su más clara expresión en el artículo 5° Constitucional que a la letra dice:

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

La Ley Federal del Trabajo inserta este principio en su artículo 4° que expresa lo siguiente:

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

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de la ley que señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo, lo siguiente: "...los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

1.3.3. Igualdad

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo. El Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción VII, señala:

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.



La Ley del Trabajo vigente en su artículo 86 dice:

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

Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales. Históricamente se asocia a las luchas por obtener *igual salario* para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón de su sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea. En razón de ello, la ley laboral, en el último párrafo del artículo 3 precisa que: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social”.

1.3.4. Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente se refiere a que si hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se tiene que aplicar la que más beneficie al trabajador. La ley del trabajo en su artículo 18 establece:

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

Esta interpretación que hace la ley laboral la tenemos establecida en los principios generales del derecho del trabajo, ya que como sabemos el derecho del trabajo es un derecho inminentemente social cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora al considerarla la más débil de la relación laboral.



1.4. Fuentes del Derecho del Trabajo

La temática de las fuentes del Derecho en general y la relacionada con las del Derecho del Trabajo está referida al *estudio de las causas y origen de las normas*, a los procesos de creación de las mismas y a las formas de su manifestación, con el propósito de entender y comprenderlas, para interpretarlas y aplicarlas en su justo o correcto sentido, en relación con las finalidades que persigue. El estudio de las fuentes de Derecho del Trabajo se propone explicar los procesos de creación, y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.

No podemos ni debemos abordar el estudio jurídico del Derecho atendiendo a simples fórmulas formalistas, prescindiendo del contenido y de la validez axiológica de las normas legales del trabajo, estas deben de ser incluyentes, ya que no es posible relegar el estudio de los contenidos del derecho, sólo a la sociología, a la economía o a la filosofía de la historia.

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

Tradicionalmente se han estudiado las fuentes, clasificándolas en tres grupos, por lo que se dividen en: *fuentes materiales, históricas y formales* (figura 1.1.). Las fuentes materiales son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho; las fuentes históricas, en realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, con su antecedente formal y material. La mayoría de estas fuentes se encuentran en documentos; por ejemplo, La Declaración de Derechos del



Hombre y del Ciudadano que surgió en 1789 en la Francia revolucionaria. En su carácter de mera declaración ha sido acogida por distintos órdenes jurídicos y es, sin lugar a dudas, fuente de inspiración de las garantías individuales que contiene nuestra actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La tercera vertiente, las fuentes formales, es susceptible de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho y el segundo se refiere a los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales.

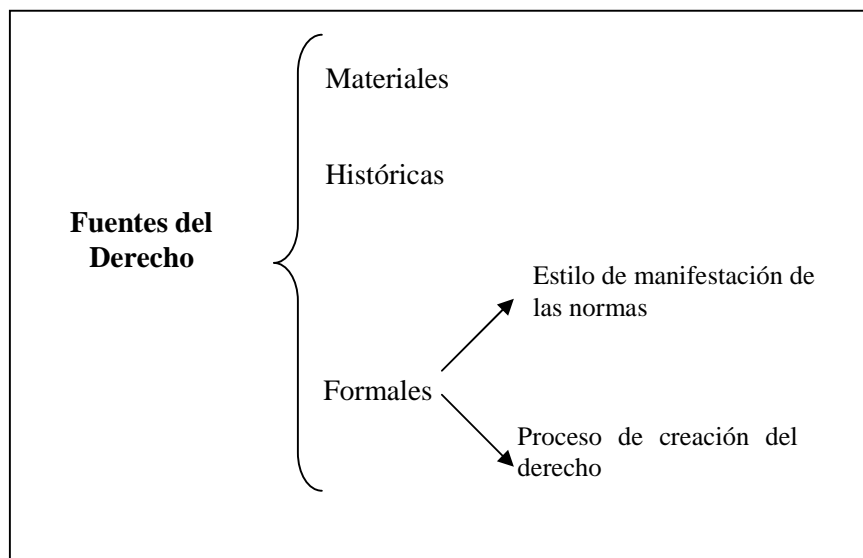


Figura 1.1. Fuentes del Derecho

1.4.1. Legislación

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



La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados la facultad de legislar para la creación de las leyes, en su artículo 73 señala:

El Congreso tiene facultad:

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

El artículo 115 indica:

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

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

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

El artículo 116 expresa:

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

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

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

La facultad de presentar iniciativas de leyes en el ámbito Federal corresponde al Presidente de la República, a los Senadores, a los Diputados y a las Legislaturas



de los Estados. Podrán presentar iniciativas de leyes sobre el trabajo a cualquiera de las cámaras de que se compone el Congreso de la Unión, que son la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados (artículo 71 Constitucional). En el ámbito local corresponde al Gobernador y a los Diputados de la Entidad Federativa.

1.4.2. Principios Generales del Derecho

En el artículo 17 de la Ley Laboral se distinguen *tres clases de principios para la interpretación en materia laboral*: Los que *deriven de la Constitución*, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término; *los principios generales del derecho* (con los que evidentemente se está haciendo referencia a los que se mencionan en el artículo 14 constitucional) en segundo lugar, y los principios generales de *justicia social* contenidos en el artículo 123 constitucional, en tercer lugar.

1.4.3. Principios Generales de Justicia Social

Estos principios tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un individuo o de la sociedad. En otras palabras, la Justicia Social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo su pertenencia a determinado grupo social, y lleva inclusive al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las *aportaciones de los particulares*, patrones y trabajadores, y hace su propia aportación.

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



1.4.4. Jurisprudencia

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

De acuerdo al concepto del Dr. Mario de la Cueva:

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.⁴

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

1.4.5. Costumbre

La actual Ley Federal del Trabajo únicamente considera a la costumbre como fuente del derecho y no a los usos. En realidad se trata de una norma que se podría considerar como poco eficaz, sin embargo en el derecho del trabajo tiene un valor en determinados contratos colectivos. La *costumbre*, tradicionalmente, se ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria. En materia laboral carece

⁴ Mario de la Cueva. *El Juicio de Amparo*. p. 728.



de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa o establecimiento en que se ha producido y que normalmente se plasma en el contrato colectivo; por ejemplo, hay algunos patrones que el día del cumpleaños del trabajador le obsequian algún regalo que produce la empresa o le conceden un día de descanso con pago de salario íntegro. Aunque algunas prestaciones, como la prima de antigüedad, han nacido de su inserción en los contratos colectivos.

1.5. La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

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

La mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo lo ubican dentro del Derecho Social, esto en razón de que el derecho laboral regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, por lo que el derecho laboral claramente encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea de igualdad por compensación que es característica del derecho social, cuya meta es lograr la justicia social.

1.5.1. El artículo 123 Constitucional. Apartados “A” y “B”

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



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

- I) A partir de 1917 hasta 1927 las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.
- II) El 18 de agosto de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, con esto se logra la federalización de la ley laboral, anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.
- III) El 5 de diciembre de 1960 se incorporó el apartado B, que es el que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.
- IV) El 21 de noviembre de 1962 se reguló el trabajo de los menores de edad.
- V) El 14 de febrero de 1972 se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).
- VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgó igualdad de derechos frente al hombre y con eso se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.
- VII) En 1980 surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo que algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido
- VIII) En el 2006 se modificó el artículo 74 de la Ley federal del Trabajo en donde se señaló el lunes de la primer semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo, y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre⁵

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

El artículo 123 Constitucional se divide en:

- Apartado A
- Apartado B

⁵ Patricia Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. Cengage Learning. México, 2008. p.12.



1.5.2. Apartado A y Ley reglamentaria

Este apartado regula las relaciones contractuales laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada e incluso abarca las actividades de algunas empresas paraestatales; esto es, personas morales como cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraten los servicios personales y subordinados de un trabajador, los convierte en patrones. La ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

1.5.3. Apartado B y Ley reglamentaria

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o también conocida como la ley burocrática es precisamente la ley reglamentaria. Esta ley, como la Ley federal del Trabajo, tienen como objetivo, entre otros, limitar la jornada laboral, la necesidad de otorgar a los trabajadores un descanso semanal, proporcionarles vacaciones anualmente, pagarles un salario justo, brindarles capacitación y adiestramiento, etc. El jurista Euquerio Guerrero define a los trabajadores burocráticos de la siguiente manera:

Es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, con lo que nos está indicando dos clases de trabajadores, los que son de tiempo indefinido y los temporales, agregando el artículo 12 a los trabajadores por obra determinada los trabajadores por tiempo fijo.⁶

Autoridades del trabajo y servicios sociales

Dentro de la ley laboral se señala a las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas laborales consagradas en la Ley Federal del Trabajo,

⁶ Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed. México. Porrúa. 1983. p. 522.



con lo cual se garantiza el cumplimiento y, en su caso, la imposición de sanciones por su omisión.

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

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como los Departamentos y Direcciones de Trabajo serán regulados de acuerdo a sus propias leyes orgánicas, con la única salvedad de que no deben contravenir las disposiciones de las normas laborales; esta misma Secretaría, a fin de poder preparar en un mejor nivel de educación y cultura al personal técnico y administrativo a su cargo, creará el Instituto del Trabajo.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Esta dependencia sólo actuará en los conflictos que se deriven de la participación de utilidades en las empresas; ya que esta Secretaría es la única que conoce los movimientos fiscales del patrón.

Secretaría de Educación Pública

Esta Secretaría es competente para conocer lo relativo en materia educativa, capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Además de que se encarga de administrar las escuelas denominadas “Artículo 123”



Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Sus funciones y directrices están contempladas en los artículos del 530 al 536 de la Ley Federal del Trabajo, ya que establece su forma de integración, así como los requisitos que deberá reunir la persona física que se postule para procurador general.

Entre sus funciones más importantes encontramos la de representar y asesorar a los trabajadores ante cualquier autoridad laboral, proponer soluciones armoniosas para solucionar sus conflictos (fase conciliatoria) y levantar actas de los acuerdos para que quede constancia de su actuación, estando autorizada para imponer multas a los patrones que no cumplan con la ley.⁷

Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Es una unidad administrativa que depende de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. De conformidad con su reglamento interior, sus funciones se equiparan a lo que en un tiempo se llamo **bolsa de trabajo**; sus servicios son gratuitos y tienen como principales finalidades evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como llevar el registro de las constancias de labores.

Inspección del Trabajo

Los inspectores de trabajo son autoridades con funciones específicas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las cuales destacan vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo (contratos colectivos), visitar empresas y establecimientos, verificar documentación y registros, entre otras; esta autoridad deberá levantar un acta –con pleno valor jurídico- donde asiente las observaciones que considere pertinentes en relación con su función.

⁷ P. Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. México. Mc Graw Hill. 1997. p. 11.



Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Se encuentra integrada en forma tripartita; esto quiere decir que participan gobierno, patrones y trabajadores. La Comisión se reúne para conocer el nivel de la economía nacional y con base en esto señalará el monto de los salarios mínimos que estarán vigentes en un período de tiempo determinado.

El artículo 551 señala que:

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos funcionará con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica”. Su función fundamental es fijar e incrementar los salarios mínimos tanto generales como profesionales que regirán dentro de la zona geográfica determinada, entendiendo desde ahora que será de manera anual.⁸

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

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

Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

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

⁸ Ibid., pp. 11-12.



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

La Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, de acuerdo con la rama de la industria o actividad a que se refiera, normalmente conocerán de los juicios individuales de naturaleza jurídica, ya que los conflictos de naturaleza económica los atenderán las Juntas Especiales correspondientes a juicios de carácter colectivo, tal división es con el fin de desahogar la carga de trabajo, por lo que las juntas especiales quedarán integradas al régimen jurídico de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

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

Se integran de la misma manera que la Juntas Federales y será decisión del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal establecer el número de Juntas de Conciliación y Arbitraje que considere pertinentes, fijando para ello el domicilio donde radicarán y su competencia territorial.⁹

Juntas Federales y Locales de Conciliación

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

⁹ Ibid., p. 13.



Autoridades Laborales	I.	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
	II.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
	III.	Secretaría de Educación Pública
	IV.	Procuraduría de la Defensa del Trabajo
	V.	Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
	VI.	Inspección del Trabajo
	VII.	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
	VIII.	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
	IX.	Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
	X.	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Figura 1.2. Autoridades laborales según el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo

Bibliografía del tema 1

BAEZ Martínez, Roberto, *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Pac, México, 2001

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.

DE BUEN LOZANO., Néstor, *Derecho del Trabajo Mexicano*, Tomo I, México, Porrúa, 2002.



DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Porrúa. México. 2002.

DE LA CUEVA, Mario, *El Juicio de Amparo*. Porrúa. México. 1952.

GONZÁLEZ, Juan Antonio, “El hombre y la sociedad”, en *Elementos del derecho civil*, 7ª ed, Trillas, México, 1990

GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed., Porrúa, México.1983.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw Hill Internacional. México. 1997.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Cengage Learning. México, 2008.

OLVERA Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2000.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Porrúa, México. 1972.

Actividades de aprendizaje

A.1.1. Estudia el artículo 123 constitucional y señala las diferencias y semejanzas entre el apartado A y el apartado B.

A.1.2. Investiga algunas definiciones del derecho laboral y señala sus diferencias y/o semejanzas. Recuerda citar tu fuente de información.



Cuestionario de autoevaluación

1. Menciona en qué consiste el derecho de trabajo.
2. ¿Por qué se dice que el derecho al trabajo es un derecho social?
3. ¿Qué relación existe entre la libertad y el derecho al trabajo?
4. Señala la utilidad del estudio de las fuentes del derecho.
5. ¿Cuál es el fundamento jurídico de las garantías individuales?
6. Menciona las tres clases de principios indicados en el artículo 17 de la ley laboral.
7. Define la costumbre y menciona si en el derecho del trabajo tiene alguna utilidad.
8. ¿Qué significa jurisprudencia?
9. Explica cuál es la finalidad de los principios generales del derecho.
10. Señala cuatro autoridades laborales señaladas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. De acuerdo con Mario de la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.
- _____ 2. Las normas laborales tienen como objetivo primordial lograr el equilibrio entre los factores de la producción.
- _____ 3. El artículo 123 de la ley Federal del Trabajo es el que contiene las garantías laborales.
- _____ 4. La libertad de elegir el trabajo que se desea realizar siempre y cuando sea lícito está señalado en el artículo 5 constitucional.
- _____ 5. En caso de duda, siempre se debe aplicar la norma que más favorezca al patrón.



- _____ 6. Las fuentes de Derecho del Trabajo se proponen explicar los procesos de creación y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.
- _____ 7. Las iniciativas de leyes sobre el trabajo únicamente las pueden presentar los diputados.
- _____ 8. Los principios generales de la Justicia Laboral imponen deberes a los particulares frente a otros particulares.
- _____ 9. En el apartado B del Art. 123 se regulan las relaciones laborales entre particulares.
- _____ 10. La ley reglamentaria del apartado B del Art. 123 constitucional también es conocida como ley burocrática.



TEMA 2. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU DURACIÓN

Objetivo particular

Que el alumno conozca los diferentes tipos de relaciones de trabajo y su duración, su estructura y elementos. La forma de demostrar la relación laboral cuando no hay un contrato de trabajo formal. Igualmente, conocerá y diferenciará los diferentes contratos de trabajo que establece la ley laboral vigente.

Temario detallado

- 2.1. Concepto de relación de trabajo
- 2.2. El contrato individual de trabajo
- 2.3 Duración de la relación laboral
 - a. Contrato por tiempo determinado
 - b. Contrato por tiempo indeterminado
 - c. Contrato por obra
 - d. Prórroga del contrato
- 2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo
 - a. Trabajador
 - b. Patrón
 - c. Patrón sustituto
- 2.5 La empresa y el establecimiento

2.1. La constitución de la relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el asalariado*, y otra persona, denominada *el empleador* o *el patrón*, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que



pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo puede *nacer de un contrato*, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea; la prestación del trabajo debe ser personal y subordinada a una persona, física o moral, debiendo existir el pago de un salario.

Para que exista una relación laboral deberá contener los siguientes requisitos:

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

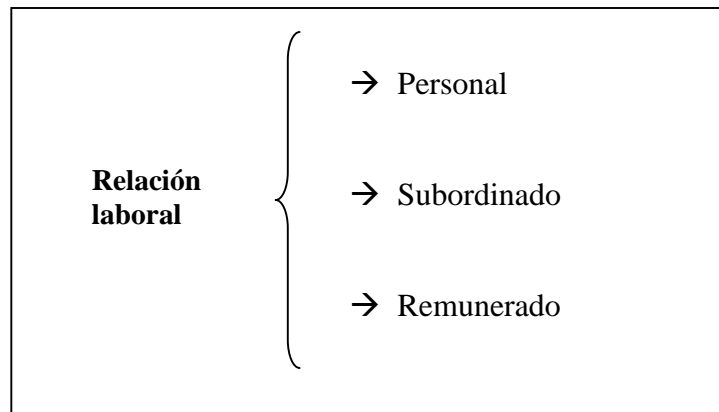


Figura 2.1. Relación laboral

2.2 Contrato individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual se dice lo siguiente:

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

De esta definición podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a. Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo, que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra la de pagar un salario.
- b. Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

➤ **Elementos del contrato**

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



Elementos esenciales

El artículo 1794 del Código Civil del Distrito Federal señala cuáles son los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica, de lo contrario ni siquiera nacerán, siendo estos requisitos los siguientes:

a. Consentimiento:

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

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

c. El objeto posible

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

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal



y subordinada por parte del trabajador, y la de pagar el salario a cargo del patrón. Este será el objeto directo. Y la segunda, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

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

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

Elementos de validez

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

a. La capacidad de las partes

La capacidad la podemos entender como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad se divide en: *capacidad de goce* y *capacidad de ejercicio*. La primera es la que se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la segunda, es la que se adquiere con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de



los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral. El artículo 22 de la ley del trabajo a la letra dice:

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

Respecto a la capacidad de ejercicio laboral, ésta se alcanza a los dieciséis años. Esto significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si desean trabajar antes de los dieciséis años, deberán obtener la autorización de sus padres y tutores, y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política de la localidad donde se encuentren,

b. Ausencia de vicios del consentimiento

Esto quiere decir que al momento de celebrar algún acto jurídico, no se encuentre viciada la voluntad de las partes que intervienen en dicho acto jurídico y que dicha voluntad se manifieste de manera expresa sin que exista dolo, mala fe, error o violencia tanto física como moral o lesión.

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



c. Licitud en el objeto

Es el fin determinante del contrato; son las intenciones internas del sujeto para obtener los resultados deseados, es el fin a que quiere llegar, claro está que la finalidad al ser expresada tiene ciertos límites, para ser considerada como lícita y no contravenir las normas jurídicas, a la moral o las buenas costumbres.

En el ámbito laboral, las principales causas de ilicitud, las encontramos contempladas en el artículo 5° de la ley laboral; por ejemplo, que el patrón pague al trabajador un salario inferior al mínimo; que el patrón obligue al trabajador a laborar jornadas notoriamente inhumanas; que el patrón retenga el salario del trabajador por concepto de multa, entre otras causas de ilicitud.

d. La forma

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

Ahora bien, relacionando los elementos de existencia y de validez al Contrato Individual de Trabajo diremos que, en primer lugar, se trata de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, tutelando de manera clara y específica los derechos de los trabajadores, así como de su familia.

➤ **Presunción de existencia del contrato**

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De Buen Unna al respecto comenta:

Que es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre por



ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral. De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar irrelevante la forma o denominación que se le dé a esta figura. “Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”.¹⁰

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

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

¹⁰ Carlos de Buena Unna, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Tomo II, México, Porrúa, 2002. p. 17.



- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma, y el monto del salario
- VII. El día y lugar de pago del salario; y
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Formato de contrato individual de trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE HERMANOS VAZQUEZ S. A. DE C. V., REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL LICENCIADO JAVIER ACEVEDO FLORES EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR GENERAL Y POR OTRA PARTE AL C. ARTURO RODRÍGUEZ MORALES POR SU PROPIO DERECHO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.

DECLARACIONES

I. Declara "El Patrón":

Ser una empresa Mexicana, legalmente constituida conforme a las leyes del país desde 1994, ante el Notario Público No.576, en escritura 935/13 con números de folio mercantil No.1265, cuyo objeto es la venta de muebles diversos, y tener su domicilio en Av. Universidad No. 1430, Col. del Valle, en la Ciudad de México.

II Declara "El Trabajador":

Ser licenciado en mercadotecnia, llamarse Arturo Rodríguez Morales, de nacionalidad Mexicana, tener 37 años de edad; de sexo masculino; estado



civil casado y tener su domicilio en la calle de Rosas No.301, Edificio 31-B, Departamento 201, Col. Iztaccíhuatl, Delegación Coyoacán, en la Ciudad de México.

III. Declara "El Trabajador":

Conocer las funciones del puesto de Gerente de Ventas y tener capacidad y los conocimientos necesarios para el desempeño de dicho puesto y de las tareas inherentes al mismo.

IV. Declaran "El Patrón" y "El Trabajador":

Estar de acuerdo y con capacidad para celebrar el presente Contrato, bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. Este contrato se celebra bajo acuerdo de voluntades y solo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado, en los términos de los artículos 42, 46, 47 y 53 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

SEGUNDA. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales al patrón bajo la dirección de este último, en el puesto de Gerente de Ventas, manifestando contar con la capacidad y el conocimiento pleno en material de mercadotecnia, funciones que en forma enunciativa, no limitativa, son: realizar los planes comerciales, publicitarios y promocionales, el estudio y el análisis del mercado correspondiente, el



manejo y control del personal a su cargo, y de las ventas, así como ofrecer un excelente servicio al cliente.

TERCERA. El trabajador se obliga a desempeñar sus funciones en el domicilio del patrón, o en cualquiera de sus dependencias que él mismo le asigne en el interior de la República Mexicana.

CUARTA. La jornada del trabajador será de 40 horas a la semana, trabajando los días lunes a viernes, con un horario: de 8:00 a 13:00 horas, una hora de descanso (de 13:00 a 14:00 horas) y de 14:00 a 17:00 horas.

QUINTA. El trabajador disfrutará de los días sábado y domingo de descanso por cada semana de trabajo, con goce de salario íntegro.

SEXTA. El patrón se obliga a otorgar los días de descanso obligatorios, de acuerdo a lo que se establece en el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo.

SÉPTIMA. El trabajador al cumplir un año de servicio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas no menor de 6 días, con pago de una prima por este concepto del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones y por cada año adicional de antigüedad, se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 78, 79, 80 y 81 de la Ley Federal de Trabajo.

OCTAVA. El salario que percibirá el trabajador será la cantidad de \$10 000.00 (Diez Mil Pesos, 00/100 Moneda Nacional), por mes vencido de trabajo, pagadero en dos partes, bajo la modalidad quincenal y en el depósito bancario, en concordancia con lo que establecen los artículos 82, 84, 86, 88, 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo.



NOVENA. El trabajador se obliga a firmar los recibos correspondientes a los diferentes pagos que le haga el patrón, así como a acatar las disposiciones referentes al control de asistencias; entiende que el trabajador deberá presentar sus servicios dentro del centro de trabajo señalado en la declaración I de este contrato.

DÉCIMA. El trabajador se obliga a dar por escrito cualquier cambio de domicilio, en la inteligencia de que si no lo hace, se tendrá como tal el que señale en este contrato para todos sus efectos legal.

UNDÉCIMA. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagioso o incurable, de conformidad por lo dispuesto en la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

DUODÉCIMA. El patrón se obliga a proporcionar al trabajador la capacitación y/o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y la productividad, conforme a los planes y programas formulados por el patrón y aprobados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para ponerlos en marcha en la empresa, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en esta materia.

DECIMOTERCERA. El trabajador declara conocer el Reglamento Interior de Trabajo que rige las relaciones con el patrón, obligándose a acatarlo en todas y cada una de sus partes, conociendo las sanciones que el mismo establece para las diferentes violaciones.

DECIMOCUARTA: El patrón pagará al trabajador un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, que se cubrirá antes del 20 de diciembre,



y en forma proporcional al tiempo de los servicios prestados en el año, de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMOQUINTA. El trabajador al obtener la planta, tiene derecho a una prima de antigüedad de 12 días por cada año de servicio, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMOSEXTA. Ambas partes están de acuerdo que para el caso de controversia se someterán a la jurisdicción de los Tribunales del Distrito Federal, renunciando desde el momento al fuero que por razón de su domicilio tuvieran presente o futuro.

Este documento fue leído por ambas partes ante los testigos que firman enterados de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como las que la Ley les impone, lo firman por duplicado en esta Ciudad de México, D. F., a los 18 días de noviembre de 1996.

PATRÓN

TRABAJADOR

GERENTE GENERAL

TESTIGO

TESTIGO

2.3. Duración de la relación laboral

En el derecho del trabajo juegan, diversas presunciones. Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21



y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de tres tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:¹¹

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra

a. Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc., y por último surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que si subsiste la materia de trabajo o bien se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.¹²

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

b. Contrato por tiempo indeterminado

“Es el contrato que se conoce comúnmente como *de planta* o *de base*; tiene fecha de inicio pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”.¹³

¹¹ Véase, Patricia Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. México, MC Graw Hill, 1997, p. 22.

¹² Loc. cit.

¹³ Loc. cit.



Aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto quiere decir, que no está sujeto a ninguna modalidad.

Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad en el empleo.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad en el empleo las tenemos contenidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

c. Contrato por obra

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



entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia. Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto el segundo, termina dicha obra, y así concluye la relación de trabajo entre ambos.¹⁴

➤ **Relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado**

Como una situación de excepción la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo de la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado, artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo. En estas relaciones laborales, su duración está sometida a una condición resolutoria: que se gaste el capital previsto.

d. Prórroga del contrato

La legislación laboral contempla esta figura en el artículo 39 que a la letra dice:

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Aunque no debemos de confundir la prórroga del contrato, con el contrato por tiempo indefinido, si bien en ambos es incierta su duración, la naturaleza de creación es distinta.

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo

Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir,

¹⁴ Loc. cit.



entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que a continuación, analizaremos.

a. Trabajador

El **artículo 8°** de la ley laboral vigente define: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Características:

- Debe ser una persona física
- Debe prestar el servicio de manera personal
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).¹⁵

Clasificación de los trabajadores

TIPO DE TRABAJADOR	ACTIVIDAD
Trabajadores de planta o base permanentes	Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa.
Trabajadores de planta o base de temporada	Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.
Trabajadores eventuales	Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.
Trabajadores ocasionales	Son aquellos que realizan una actividad por una sola vez, sin que necesariamente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro de las actividades normales de la empresa.
Trabajadores intermitentes	Son aquellos cuya actividad se realiza con intervalos de tiempo, sin continuidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo.
Trabajadores sustitutos o interinos	Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente. En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo

¹⁵ P. Lemus Raya, op. cit., p. 23.



	determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador.
--	---

Cuadro 2.1. Clasificación de los trabajadores

b. Patrón

La ley laboral lo define en su *artículo 10* de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

De la definición anterior, podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles según sea el caso y el trabajador, siempre será una persona física ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada.¹⁶

Asimismo la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

Se determina en la ley del trabajo a las personas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón señalando que: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

c. Patrón sustituto

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

¹⁶ Loc. cit.



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

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

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

➤ **Intermediario**

Es aquel que contrata a nombre y beneficio de un tercero los servicios del trabajador; se entenderá para el trabajador que los servicios que le preste el intermediario serán en forma gratuita; el intermediario y el patrón son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores de acuerdo con los artículos 11, 13 y 14 de la ley laboral.

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

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.



Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

2.5 La empresa y el establecimiento

A) Empresa

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

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

B) Establecimiento

Consideramos pertinente mencionar que la empresa generalmente cuenta con lugares anexos a ella, debido a su giro o actividad, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento que también se conoce como *sucursal filial*, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para un mejor funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios de manera personal y subordinada.

La ley laboral en el artículo 16 parte final señala por establecimiento: “La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.



Bibliografía del tema 2

- BERMUDEZ Cisneros Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Edit. Oxford, 2000.
- CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, México, Trillas, 2001.
- DE BUEN Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Themis, México, 1990.
- DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2002.
- LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*, McGraw Hill Internacional. México, 1997.

Actividades de aprendizaje

A.2.1. Investiga en la legislación laboral de España cómo nace una relación laboral. Posteriormente, compárala con la legislación mexicana y señala las semejanzas y diferencias existentes entre ambas.

A.2.2. Investiga los diferentes contratos de trabajo que contempla la ley laboral y establece sus semejanzas y diferencias.

Cuestionario de autoevaluación

1. ¿Menciona de qué manera se puede probar una relación laboral cuando no hay un contrato de trabajo por escrito?
2. ¿Qué es un contrato de trabajo?
3. ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?
4. ¿A qué se refiere el artículo 27 de la Ley laboral y cuál es su importancia?
5. Describe los elementos de validez en el contrato individual de trabajo.
6. En materia laboral, ¿a qué edad se adquiere la mayoría de edad para trabajar?
7. Describe cómo se clasifican los trabajadores de acuerdo a la doctrina.
8. Indica cuáles son los elementos de validez del contrato de trabajo.



9. Menciona cuántas clases de contratos señala la Ley Federal del Trabajo.
10. ¿En qué consiste la prórroga del contrato de trabajo?

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo señala que la relación de trabajo puede surgir solamente de un contrato.
- _____ 2. Si no existe contrato de trabajo por escrito, el trabajador no tendrá ningún derecho.
- _____ 3. El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- _____ 4. Los menores de 14 años de edad sí podrán trabajar con autorización de sus padres.
- _____ 5. La capacidad de ejercicio se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento la persona entra bajo la protección de la ley.
- _____ 6. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años de edad.
- _____ 7. Algunos elementos de validez en el contrato individual de trabajo son la capacidad de las partes y la licitud del objeto.
- _____ 8. Un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- _____ 9. Los trabajadores eventuales son aquellos que realizan actividades permanentemente dentro de la empresa.
- _____ 10. Según la Ley Federal del Trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.



TEMA 3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Objetivo particular

Que el alumno conozca los aspectos más relevantes de la relación laboral, éstos son los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.

Temario

- 3.1. La jornada
 - 3.1.1. Clases
 - 3.1.2. Duración
 - 3.1.3. Jornada Extraordinaria
 - 3.1.4. Jornada Excedente
- 3.2. Días de descanso
 - 3.2.1. Semanal
 - 3.2.2. Obligatorio
- 3.3. Vacaciones
 - 3.3.1. Cálculo
 - 3.3.2. Prima vacacional
 - 3.3.3. Prescripción
- 3.4. Salario
 - 3.4.1. Tipos
 - 3.4.1.1 Salario cuota diaria
 - 3.4.1.2 Salario integrado
 - 3.4.2. Formas
 - 3.4.2.1 Salario por unidad de tiempo
 - 3.4.2.2 Salario por unidad de obra
 - 3.4.2.3 Salario por comisión
 - 3.4.2.4. Salario a precio alzado
 - 3.4.3. Clasificación del salario mínimo



- 3.4.3.1 Salario mínimo general
- 3.4.3.2 Salario mínimo profesional
- 3.4.4. Zonas Geográficas
- 3.4.5. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- 3.4.6. Normas protectoras del salario
 - 3.4.6.1 Defensa del salario contra el patrón
 - 3.4.6.2 Defensa del salario contra el acreedor del trabajador
 - 3.4.6.3 Defensa del salario contra acreedores del patrón
- 3.5. Otros
 - 3.5.1. Aguinaldo
 - 3.5.2. Prima de antigüedad
 - 3.5.3. Habitación
 - 3.5.4. Alimentos
 - 3.5.5. Participación de utilidades
 - 3.5.6. Prestaciones extralegales

Introducción

El estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo. Se analizarán las diferentes clases de jornada y su duración: los días de descanso, el semanal y los obligatorios que estipula la ley del trabajo y el pago adicional que tendrá que cubrirse a los trabajadores que laboren estos días. Igualmente tocaremos el tema del salario que sin duda alguna reviste una gran importancia para el trabajador y las clases de salario que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Las vacaciones y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son aspectos que revisten gran relevancia en el ámbito laboral, mismos que serán motivo de este análisis.



3. Condiciones de Trabajo

El Dr. Mario de la Cueva define a las condiciones de trabajo como:

[...] las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.¹⁷

En realidad, consideramos que las condiciones de trabajo no únicamente ofrecen beneficios a los trabajadores sino también a su contraparte, aunque en lo esencial, tengan ese carácter. Un ejemplo que también establece beneficios para los patrones lo encontramos en el contenido del artículo 65 de la ley laboral, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; y el artículo 110 del citado ordenamiento laboral establece los porcentajes que pueden descontarse del salario del trabajador.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral. Para corroborar lo anterior, el *artículo 56* de la Ley Federal del Trabajo textualmente señala:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

El mismo principio referido ya en forma específica al salario aparece expresado en el artículo 86 de la misma ley cuyo texto es el siguiente: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. De esta disposición surge una característica básica del derecho laboral: el beneficio que alcance un trabajador, en sus

¹⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Porrúa. México, 2003, pp. 266.



condiciones de salario, habrá de extenderse a los demás trabajadores de la empresa que cumplan un trabajo igual.

3.1. **Jornada**

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

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

Observándose entonces que la jornada es estar a disposición del patrón, no la realización de una labor en concreto durante ese tiempo. Es el tiempo en el cual el trabajador debe prestar el servicio prometido, por lo anterior, el tiempo de transporte para ir a prestar el servicio, y de regreso, no se computa como parte de la jornada de trabajo aunque el medio de transporte sea proporcionado por el patrón.

De acuerdo con la obligación que contrae el trabajador en virtud del contrato, tiene que poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede



emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios.

Se computa como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón. El trabajador *permanece a órdenes*, sea porque se ha interrumpido la labor o esté de guardia (activa o pasiva), por lo cual no puede *disponer de su actividad en beneficio propio*. No se incluye el tiempo en que el empleado permanece por su propia voluntad en el establecimiento o en el comedor del mismo mientras desayuna, come o cena. La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de *reponer fuerzas*, para tomar un rápido refrigerio o de espera mientras se acondiciona el instrumental de trabajo. La distribución de las horas de labor, comprendida dentro de la facultad de dirección, es atribución del patrón, así como la determinación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos.

Por otra parte, desde el punto de vista económico, la jornada prolongada disminuye el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción, esto es, decrece su producción. Por último, el exceso de trabajo impide al trabajador participar en aquellas otras actividades sociales necesarias para su mejor desarrollo. La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 58 nos define la jornada de trabajo de la siguiente manera: “Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

3.1.1 Clases

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



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

Cuadro 3.1. Clase y duración de las jornadas

3.1.2 Duración

Se refiere al tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. La jornada diurna no tendrá una duración mayor de 8 horas; la jornada nocturna no será superior de 7 horas; la jornada mixta tendrá una duración máxima de 7 horas y media y la jornada reducida es la que se aplica a los menores de 16 años y no será superior a 6 horas.



3.1.3 Jornada extraordinaria

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

Características de la jornada extraordinaria:

- Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.
- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias.
- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.
- Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

3.1.4 Jornada Emergente excedente

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

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

Es importante establecer la diferencia entre la jornada extraordinaria y la emergente. En la primera se requiere prolongar la jornada por un beneficio patronal; y la segunda implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial donde por un siniestro o un peligro inminente esté en peligro la vida misma del trabajador, del patrón o la existencia de la empresa. De ahí que la disposición del artículo 67 del mismo ordenamiento legal,



que establece sólo salario ordinario para los trabajadores, no sea violatoria de la fracción XI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Consideramos pertinente transcribir el texto del artículo 63 de la misma ley laboral que dice: “Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

Consideramos que la razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

3.2 Días de descanso

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son *defender mejor la salud* de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.¹⁸

3.2.1 Semanal

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

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70), pero en los reglamentos de la ley se procurará que el día de

¹⁸ P. Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill. México, 1997. p.32.



descanso semanal sea en domingo (artículo 71) ambos artículos de la citada ley laboral.

3.2.2. Obligatorio

El **descanso obligatorio** difiere del semanal porque la finalidad de éste segundo es recuperar el desgaste de energías, en tanto que aquel se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora debiendo percibir su salario íntegro.¹⁹

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

Son días de descanso obligatorio:

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

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

¹⁹ Patricia Lemus Raya, op. cit. p. 33.



El pago de la prima dominical

Una de las novedades interesantes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consistió en el establecimiento de un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos. El segundo párrafo del artículo 71 de esta ley dispone lo siguiente:

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

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

La base para calcular esta prestación es el salario integrado del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de la ley laboral.

Finalidades del descanso semanal:

- Es de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que provoca el trabajo diario.
- Es de orden familiar por le permite la convivencia en el hogar
- Es de naturaleza social y cultural, ya que el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que más le resulta atractiva.²⁰

²⁰ Ibid., p. 33.



3.3. Vacaciones

En virtud de que el legislador mexicano consideró que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, estatuyó la figura jurídica de las vacaciones. Los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su periodo vacacional pagado.

Los días de vacaciones serán días laborables, si interfiere un día de descanso semanal u obligatorio, se aumentará a aquellos.

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

3.3.1 Cálculo

El artículo 76 de la ley laboral vigente establece lo siguiente:

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

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días



4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días, etc.

Cuadro 3.2. Cálculo de las vacaciones

La tabla anterior es con fines didácticos para una mejor comprensión, en la cuantificación de los días que se tomarán en razón de las vacaciones, haciendo hincapié en que existe controversia de opiniones entre algunos juristas en la materia, sólo que conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad con el artículo 18 de la legislación laboral siempre se aplicará lo que más beneficie al trabajador.²¹

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

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

En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año de acuerdo al artículo 77 del Ley Federal del Trabajo.

²¹ Véase, *Ibid.*, pp. 34, 35.



Es importante señalar que la Ley del trabajo prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración económica y eso lo tenemos claramente establecido en el artículo 79 que establece esta prohibición, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración económica.

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

3.3.2. Prima vacacional

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso.

En este sentido el *artículo 80* de la citada *ley laboral* establece: “[...]Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

En realidad el 25% de prima vacacional que la ley señala se le otorga a los trabajadores para que disfruten sus vacaciones, en la práctica resulta irrisorio, ya que de todos es sabido que la mayoría de los trabajadores tienen un salario paupérrimo y esta compensación en algunos casos resulta insuficiente para que el trabajador pueda disfrutar realmente sus vacaciones.

Respecto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, el artículo 81 de esta misma ley la señala y a la letra dice:

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones



entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

3.3.3. Prescripción

Se refiere al tiempo límite que el trabajador dispondrá para disfrutar de sus vacaciones. El artículo 516 de la ley laboral establece que las vacaciones prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Para el indebido caso de que el trabajador omitiera dentro de este período exigir su período vacacional, perderá el derecho para disfrutar de esta prestación.

3.4. Salario

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

La Ley Federal del Trabajo, vigente en México desde 1970, establece el concepto de *salario* en el artículo 82 que a la letra dice: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

3.4.1. Tipos

Doctrinalmente se pueden señalar las siguientes formas de salarios:

- a) En dinero o en especie

En dinero se debe de estipular en moneda de curso legal, esto es moneda nacional. En caso de que se pacte en moneda extranjera, de acuerdo con la ley monetaria se podrá pagar.



b) Ordinario o extraordinario

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

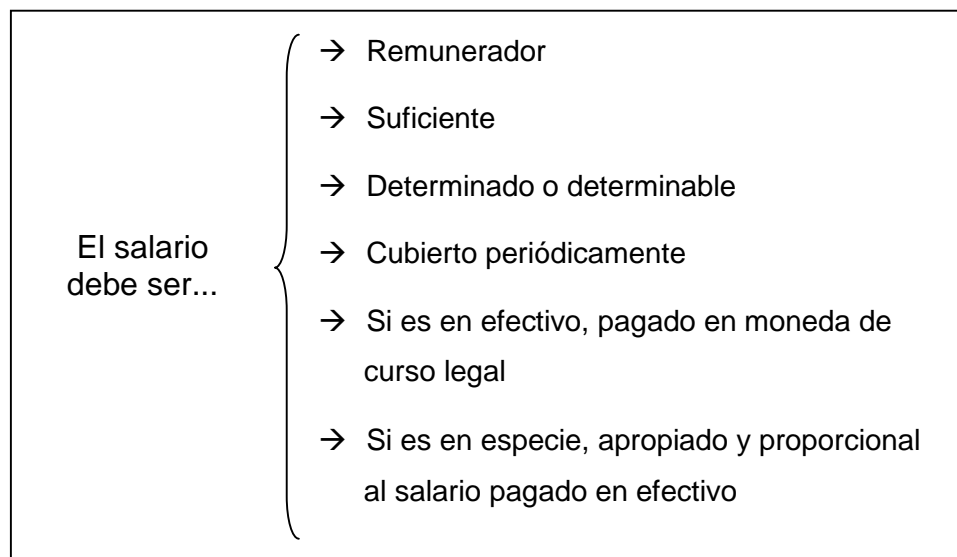
c) Fijo o variable

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

d) Nominal y real

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

Atributos del salario



a. Debe ser remunerador. De acuerdo con los artículos 5° fracción VI y 85 de la citada ley laboral, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su



cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad significa que ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada máxima legal y si por alguna circunstancia labora menos de la jornada máxima, será válido que se le pague la parte proporcional. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

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

Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.²²

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

b. Debe ser suficiente. Esto quiere decir, que el salario que perciba el trabajador deberá permitirle llevar una vida digna. En el segundo párrafo del artículo 3° de la ley laboral se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

c. Debe ser determinado o determinable. Este principio aparece expresado en el artículo 25 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que establece que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener entre otros requisitos, *la forma y monto del salario*.

²² Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 152. apéndice 1917-1956. p. 144.



d. Debe cubrirse periódicamente. El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la ley laboral exige que se les cubra semanalmente su pago, así lo establecen los artículos 5° fracción VII y 88, y a los demás trabajadores tendrá que efectuarse su pago cada quince días, así lo dispone artículo 88 de esta misma ley. Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades. Así en el salario por comisión resulta posible y es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

e. El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 101 dispone que: “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”. La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del Apartado “A” del artículo 123 constitucional que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

Es práctica común en nuestros días que a los trabajadores se les pague por medio de tarjetas de débito, lo cual es aceptado, aunque no es moneda de curso legal y por lo tanto no es acorde con lo señalado por este artículo.

f. El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. En el artículo 102 de la ley de la materia se determina que “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.



3.4.1. Tipos

3.4.1.1 Salario por cuota diaria

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

3.4.1.2 Salario integrado

El artículo 84 de la ley laboral vigente señala

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

Como se ha indicado el salario sirve para varias cosas, así el salario base se incrementa con diversas prestaciones, que el trabajador percibe por su trabajo y que sumadas dan como resultado la cantidad real que se percibe por el desempeño del trabajo. Las adiciones legales al salario cuota diaria son: La primas, dominical y de vacaciones, y el aguinaldo. Las extralegales son las que se obtienen en virtud del contrato de trabajo o del contrato colectivo, como pago de despensa, ayuda para transporte.

Por otro lado, es pertinente señalar que existen algunas otras prestaciones que sin integrar el salario del trabajador, le son entregadas ocasionalmente pero están sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones como por ejemplo: el estímulo por puntualidad se otorga a los trabajadores que asisten puntualmente a sus actividades laborales y no tienen faltas; el bono de productividad se otorga a



aquellos trabajadores que desempeñan con eficiencia y esmero su labor asignada.

Con el salario integrado se deben de pagar las indemnizaciones laborales.

3.4.2 Formas

Las formas del salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo. Existen diversas formas que a continuación se señalan:

Tipo de salario	Características
Unidad de tiempo	Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio
Unidad de obra	Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago
Comisión	Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador
A precio alzado	Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar. ²³

Cuadro 3.3. Tipos de salario

²³ P. Lemus Raya, op. cit., p.38.



3.4.3 Clasificación del salario mínimo

El concepto de salario mínimo lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 90 que a la letra dice:

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 debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La idea de establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales. Esta disposición legal se convierte en un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo pretende constituirse como un instrumento fundamental de la justicia social, pero es de considerarse que la realidad rebasa con demasiada facilidad la finalidad para lo cual fue creado dicho salario; actualmente su incremento es anual (a partir de la reforma del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 1974), el cual no es suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la situación económica actual. En realidad el salario mínimo produce lo que los economistas llaman *subempleo*, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para satisfacer las necesidades más elementales del trabajador y su familia.

Los salarios mínimos se fijan anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en cuya integración participan representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, quien cada año o bien cuando las necesidades económicas así lo requieran, se reunirán para establecer el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del año siguiente.



La clasificación del salario la tenemos en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Es importante señalar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana en tres áreas geográficas que se dividen de acuerdo al nivel económico de cada estado. Los estados se integran por *municipios*, por lo que una zona geográfica contiene varios municipios de diferentes entidades federativas.

Clasificación del salario mínimo: *salario mínimo general* y *salario mínimo profesional*:

3.4.3.1 Salario mínimo general

La ley del trabajo en el artículo 90 en su párrafo segundo establece “El salario mínimo tendrá que 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”.

El concepto alcanza, sin embargo, su mejor expresión en el artículo 562 de la LFT, que al mencionar las obligaciones a cargo del Director Técnico de la Comisión Nacional dispone que deberá:

[...] I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:



[.....]
d) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como, la habitación, manejo de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como las concurrencias a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, sin embargo, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, satisfacer las necesidades descritas en el artículo 562 de la legislación laboral vigente.

Los medios de que se vale son múltiples, y su origen y naturaleza diversas, y señalaremos sólo algunos:

- a. El sistema nacional de vivienda obrera a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)
- b. El sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT y de tiendas de consumo creadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 de la ley laboral.
- c. Las despensas populares LICONSA.
- d. Las actividades sociales realizadas por organismos políticos que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos.
- e. El sistema nacional educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

En realidad este tipo de acciones no soluciona los problemas económicos de los trabajadores, pero les ayudan a sortear en alguna medida sus necesidades más elementales.



3.4.3.2 Salario mínimo profesional

Es la cantidad menor que se va a pagar a un trabajador que cuenta con ciertos conocimientos y destrezas en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o que cuenta con alguna profesión, especialidad u oficio y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales.

En la fracción VI del artículo 123 constitucional se afirma que: “Los salarios mínimos profesionales se aplicarán en zonas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales”. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 91 recoge el concepto constitucional agregando que su aplicación será ‘dentro de una o varias zonas económicas’.

La citada ley laboral en el artículo 93 expresa lo siguiente: “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

Respecto a quién fija los salarios mínimos, la ley laboral en su artículo 94 establece:

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

Principios rectores del salario

- a. La libre disposición del salario. El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.
- b. La irrenunciabilidad del salario. El artículo 99 de dicho ordenamiento legal señala: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable”.



c. El riesgo de la empresa y del salario. Artículo 106 de la misma ley laboral establece: “las obligaciones del patrón de pagar el salario no se suspenden, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley”.

3.4.4 Zonas geográficas

La necesidad de establecer el salario mínimo por zonas económicas se puso de manifiesto en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de López Mateos de 1961, aprobada en 1962, en la que se dijo lo siguiente:

TERCERO.- Los **salarios mínimos** son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo, y consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado ni podría respetar la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas entidades federativas.²⁴

3.4.5. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Esta Institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro

²⁴ Fecha de publicación: 21/11/1962 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS CÁMARA DE SENADORES México, D.F., a 27 de Diciembre de 1961. INICIATIVA DEL EJECUTIVO, Consultado el 28/05/08, en:

<http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=130&nIdRef=81&nIdPL=8&cTitulo=CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS&cFechaPub=21/11/1962&cCateg=DECRETO&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS>.



de una o varias áreas geográficas de aplicación de acuerdo al artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo. Su composición es *tripartita* donde concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94 de la citada ley). La Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo (artículo 95 de la misma ley).

Finalmente, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determina la división de la Republica Mexicana en áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo.

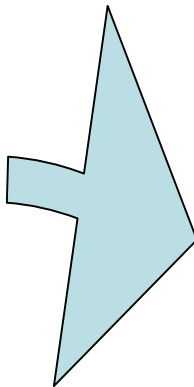
La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la Republica Mexicana en tres zonas geográficas. Las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido la República Mexicana, son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal.²⁵

²⁵ P. Lemus Raya, op. cit., 39.



3.4.4.1 Zona geográfica A:

* Todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero del estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez del estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordáz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso del estado de Tamaulipas, y los municipios de Aguadulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixtuatlán del Sureste,

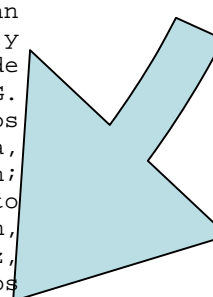
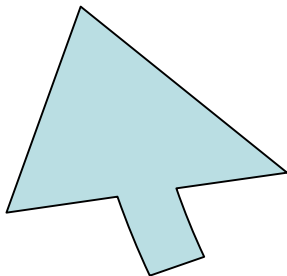


3.4.4.2 Zona Geográfica "B"

* Los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan del estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina del estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bacúm, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Gaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcaditas, Santa Ana, Sáríc, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama del estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan del estado de Veracruz.

3.4.4.3 ZONA GEOGRÁFICA "C"

* Todos los municipios de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del estado de Nuevo León excepto Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Álamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Baocachi, Banamichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas,, Huetápac, Mazatlán, Moctezuma, Nácóric, Chico, Nacoziari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora del estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güemes, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán del estado de Tamaulipas, y todos los municipios del estado de Veracruz excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixtuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.





3.4.6. Normas protectoras del salario

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen.

3.4.6.1 Defensa del salario contra el patrón

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

- a. La prohibición de las tiendas de raya. Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, ya que estos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.
- b. El lugar de pago del salario. El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada esta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.
- c. Prohibición de imponer multa al trabajador. El artículo 107 de la ley del trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.



- d. Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador. El artículo 110 de la citada ley, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.
- e. Prohibición de reducir los salarios. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 51 señala lo siguiente: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
- f. Reducir el patrón el salario al trabajador.

La citada disposición legal es muy clara, no es posible que de manera unilateral y arbitraria el patrón le reduzca el salario al trabajador. Sin embargo la ley establece algunos casos en los cuales el patrón podrá reducir el salario al trabajador, pero en este caso, debe haber acuerdo entre ambas partes. Por ejemplo, imaginemos que un trabajador tiene una jornada de 8 horas diarias, pero ingresa a estudiar a la universidad y por el tiempo que destina a la academia, ya no le es posible cumplir con su jornada legal. En este caso tendrá que informarle al patrón de esta situación y si el patrón acepta disminuirle la jornada al trabajador, también habrá disminución justificada del salario.

3.4.6.2 Defensa del salario contra el acreedor del trabajador

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones legales que tienden precisamente a defender el salario del trabajador frente a terceros, en su artículo 100 obliga al patrón a pagar el salario directamente al trabajador, salvo que este se encuentre imposibilitado para recibir personalmente el pago lo podrá recibir a través de un tercero que él designe.

La *nulidad de la cesión de los salarios*. Esta se encuentra señalada en el artículo 104 de la ley de la materia dice: “Es nula la cesión de los salarios a favor del



patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé“.

Esto significa que aunque el trabajador de manera consciente haya aceptado ceder a otra persona el importe de sus salarios, la ley no lo permite, ya que éste es un derecho irrenunciable del trabajador.

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

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

Esto significa que si existe un adeudo por tarjetas de crédito, no se le puede embargar el salario como garantía de pago.

3.4.6.3 Defensa del salario contra acreedores del patrón

Este rubro está enfocado a los riesgos que tiene la empresa con sus acreedores y que pudieran repercutir en los salarios de los trabajadores.

Primeramente habrá que preguntarse cuál es el riesgo de la empresa; entendiéndose por *riesgo* cuando el patrón se encuentra con problemas económicos frente a sus acreedores y esto da pauta a los conflictos jurídicos que pueden dar como resultado embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones; ya sea que el trabajador continúe prestando sus servicios o no. 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 las autoridades laborales.



La ley laboral actual ha creado diversas disposiciones legales que tienden a proteger el salario del trabajador contra acreedores del patrón, tal como lo demuestran los artículos 113 y 114. El artículo 113 de la citada ley señala:

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

Y el artículo 114 de esta misma ley dice:

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

La materia laboral, que desde siempre ha indicado su separación del derecho civil, protege a los trabajadores y les beneficia al señalar que los salarios correspondientes a indemnizaciones o salarios normales no deben de entrar en juicios civiles en contra del patrón para que sean cobrados, ya que los considera créditos preferentes, esto es, primero se paga a los trabajadores y después a los acreedores fiscales, civiles, etcétera.

El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir esos abonos. Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

Estos descuentos pueden ser: por créditos obtenidos de los fondos de vivienda, fomento y garantía para el consumo del trabajador, caja de ahorro, cuotas correspondientes al IMSS, impuesto sobre la renta, etcétera.

Pese a la prohibición constitucional, tanto por virtud del mandato expreso de



algunas leyes secundarias, como por costumbre administrativa (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general.

Especialmente, en una interpretación vergonzante, la SHCP dictaminó, al apoyar lo dispuesto en el artículo 50, fracción VII, inciso "A" de la Ley del Impuesto sobre productos del trabajo, que sí es posible hacer descuentos fiscales al salario mínimo profesional.

3.5. Otros

3.5.1. Aguinaldo

Una de las costumbres del pueblo mexicano es celebrar “algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, por que está destinado a cubrir necesidades diarias”, según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 87 señala:

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

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

La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la Exposición de Motivos del artículo 87 de la Ley



Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.²⁶

Si el trabajador no laboró todo el año y se separa de la empresa, tendrá derecho al pago proporcional del aguinaldo, el cual siempre será tomando como base su salario cuota diaria.

Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que le pagan anualmente dependiendo del tiempo que haya trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato.

3.5.2 Prima de antigüedad

Una de las prestaciones más recientes que benefician al trabajador es precisamente la prima de antigüedad, que se otorga a los trabajadores de planta en el momento en que se da por terminada la relación laboral.

La *prima de antigüedad* consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por las reglas de pago que se encuentran en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- El salario nunca será inferior al mínimo
- Existe el tope salarial consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona geográfica, así que si el trabajador gana más de dos salarios mínimos se tabulará conforme al doble del salario.

²⁶ Semanario Judicial de la Federación. Año 1, septiembre 1974. p. 89.



La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que renuncien a su trabajo siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio, pero si lo despiden o le rescinden la relación laboral, se le pagará en cualquier tiempo, esto quiere decir, que no importa el número de años trabajados.

También se pagará a los deudos del trabajador fallecido, independientemente de los años que haya laborado, y al trabajador en caso de incapacidad total permanente.

3.5.3 Habitación

Los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; es por eso que el patrón hace aportaciones al INFONAVIT, esto es un 5% sobre el salario de los trabajadores; igual para los trabajadores bancarios.

Para los trabajadores del estado también el estado patrón aporta un fondo de vivienda, un 5% del sueldo básico de cada uno; esta es una prestación económica, que el trabajador aunque no de forma inmediata, puede tener la totalidad de sus depósitos; por ejemplo: cuando se incapacita totalmente, en invalidez definitiva, jubilación o cuando ya no tenga ninguna relación de trabajo y cuente con 50 años o más. Si este muere, pasará a manos de sus beneficiarios. Si alguna vez recibió un crédito de INFONAVIT, la cantidad depositada a su favor será aplicada para pagar ese crédito y si todavía le queda algo se le devolverá; sólo en los casos de trabajadores domésticos, el patrón no está obligado a pagar aportaciones al INFONAVIT y si este le proporciona la habitación, tendrá una equivalencia a un 25% de la retribución económica que recibe.



3.5.4 Alimentos

Cuando el patrón proporciona alimentos, incrementa el salario base en un 8.33% por cada alimento del día; si son dos comidas diarias serán 16.66% y si se le dan tres comidas diarias será el 25%. Esto de conformidad con lo señalado en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.5.5 Participación de Utilidades

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que prestó ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común. Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

3.5.6 Prestaciones extralegales

Se refiere a que los patrones fuera de las estipulaciones legales pueden otorgar prestaciones adicionales a sus trabajadores, ya sea mediante adiciones en su contrato individual de trabajo o por la vía de la contratación colectiva. De esta manera el trabajador recibe cantidades de dinero adicionales que le permiten tener mejores condiciones de vida. No existe ninguna limitante para la entrega de cantidades adicionales, tanto para los trabajadores del estado como de las entidades privadas.

En algunas empresas se establecen tabuladores que determinan una cantidad que el trabajador recibe adicional a su salario base, tomando como base su antigüedad; por ejemplo:



Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25 años, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho al pago de una prima del cinco por ciento como complemento de su salario.

Los empleados bancarios por otro lado, por cada 5 años de servicios cumplidos reciben un 25% anual basado en un salario mínimo bancario mensual dependiendo de la localidad, el cual se incrementa cada 5 años hasta los cuarenta; este pago se cubrirá de forma proporcional mediante el sistema de nóminas que se utilice y forma parte del salario del trabajador, de manera quincenal.

Existe otro tipo de prestaciones legales que son extras, por ejemplo despensas, cajas de fondo de ahorro, fondos de pensiones, subsidios en comedores, o las que con anterioridad se hayan pactado en los contratos de trabajo; a su vez, se irán modificando e integraran el salario.

Las leyes fiscales mexicanas permiten el establecimiento de prestaciones de previsión social, que no están gravadas con impuestos y que son deducibles para los patronos por lo que resulta muy deseable que se establezcan, pues benefician ampliamente a los trabajadores y a los patronos.

No se constituyen prestaciones que se le entreguen al trabajador por la prestación de su servicio, como son las aportaciones correspondientes al régimen obligatorio del IMSS, que se deriven de la ley del seguro social, pues la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

Después del estudio de las condiciones de trabajo, podemos concluir, que el conocimiento de los derechos y obligaciones que les corresponden a las partes



que integran la relación de trabajo es fundamental, ya que de esta manera sabrán cuáles son sus facultades, pero al mismo tiempo cuáles son las responsabilidades en que incurrirán en caso de que rebasen los límites señalados en la ley.

Bibliografía del tema 3

BERMUDEZ Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford, 2000.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Trillas, 2001.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II,. México, Porrúa, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, México, Porrúa. 2003.

GONZÁLEZ Juan, Antonio, *El hombre y la sociedad*, en *Elementos del derecho civil*, 7ª ed. México, Trillas, 1990.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw Hill Internacional. México, 1997.

OLVERA Quintero Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2001.

Actividades de aprendizaje

A.3.1. Investiga cuál es el salario mínimo vigente en cada una de las zonas geográficas del país y comenta tu opinión del porqué existen diferencias en este rubro.

A.3.2. Realiza una investigación sobre las condiciones de trabajo que se siguen en otros países y compáralo con la situación en México.



Cuestionario de autoevaluación

1. Define las condiciones de trabajo.
2. Menciona algunos factores que influyen en la determinación de la jornada laboral.
3. Señala el fundamento jurídico de la jornada laboral.
4. ¿Cómo se clasifica la jornada de trabajo?
5. ¿En qué consiste una jornada extraordinaria?
6. ¿Cuál es la diferencia entre jornada extraordinaria y la emergente?
7. ¿Cuál es el fundamento jurídico de los días de descanso?
8. ¿Cuál es la diferencia entre el descanso obligatorio y el semanal?
9. Menciona cuál es el fundamento jurídico del salario.
10. ¿De qué forma se establece un salario mínimo?
11. ¿Cuál es la utilidad de las normas protectoras del salario?

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. La jornada laboral reducida es la que se aplica a los menores de dieciséis años.
- _____ 2 Una jornada emergente es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas y tiene una duración máxima de 7 horas.
- _____ 3. Durante la jornada de trabajo continua el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media hora de descanso por lo menos.
- _____ 4. Cuando los trabajadores presten sus servicios en día domingo tendrán derecho al pago de una prima adicional de un veinte por ciento, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- _____ 5. En el caso que los trabajadores quedaran obligados a prestar sus servicios, en día de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.



- _____ 6. La finalidad y utilidad de las vacaciones se encuentran señaladas en el artículo 76 de la Ley laboral.
- _____ 7. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- _____ 8. El salario puede ser indeterminado.
- _____ 9. El salario por comisión es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador.
- _____ 10. Un salario mínimo tendrá que 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.



TEMA 4. LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

Objetivo particular

Al finalizar el estudio del presente tema el alumno conocerá los derechos y al mismo tiempo las obligaciones, deberes e impedimentos que tienen las partes integrantes que conforman la relación de trabajo, que son precisamente los patrones y los trabajadores; y además, las consecuencias consignadas en la legislación laboral para el caso de su incumplimiento.

Temario detallado

- 4.1. Derechos y obligaciones patronales
- 4.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Introducción

Todo acto jurídico produce consecuencias para las partes que intervienen en el mismo. Por lo tanto, todo contrato de trabajo celebrado ya sea de manera formal, verbal o de cualquier otra índole siempre y cuando se demuestre la relación laboral entre el patrón y el trabajador, crea derechos y obligaciones para las partes que intervienen en el mismo. En este capítulo estudiaremos de manera amplia el rubro de los derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le asigna a las que intervienen en la relación laboral, así como las sanciones a que se harán acreedores cuando incumplan con esta normatividad.

4.1 Derechos y obligaciones patronales

Las obligaciones de los patrones las encontramos en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y las más importantes son:



1. Pagar los salarios e indemnizaciones [fracción II].
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo [fracción III].
3. Guardar respeto a los trabajadores absteniéndose de maltratarlos [fracción VI].
4. Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse [fracción XI].
5. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores [fracción XV].
6. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales [fracción XVII].
7. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo [fracción XXIV].
8. Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos [fracción XXVII].
9. Participar en la integración y funcionamiento de las diversas Comisiones que por ley, deben formarse en el centro de trabajo [fracción XXVIII].

Obligaciones de dar

Atendiendo a las obligaciones mencionadas encontramos las siguientes:

- A) Pagar los salarios e indemnizaciones.



B) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado para la ejecución del trabajo y repararlos en cuanto dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se haya comprometido a usar herramientas propias.

C) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.

D) Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

E) Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos.

F) 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.

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

H) Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.



Obligaciones de hacer

A) Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.

B) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de 3 días, una constancia escrita relativa a sus servicios

C) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

D) Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.

E) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.

F) Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

Prohibiciones de los patrones

Se encuentran contenidas en el artículo 133 del citado ordenamiento legal que a la letra dice:

Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;



- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

También son prohibiciones de los patrones:

- A) Maltratar a los trabajadores de palabra u obra.
- B) Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- C) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- D) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
- E) Intervenir en la vida sindical de SIJS trabajadores.
- F) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- G) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que otorga las leyes.
- H) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
 - I) Poner en el "índice" (las llamadas listas negras) a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- J) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- K) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante,

Obligaciones de tolerar

- A) Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho del voto en las



elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.

B) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionado no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años.

C) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Obligaciones complejas

A) Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

B) Capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

C) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

D) Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que corresponda.

E) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.

F) Hacer las deducciones previstas en la Fracción IV del artículo 97 y la VII del artículo 110, y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.

G) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.



4.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores

➤ Las principales obligaciones de los trabajadores se encuentran contenidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

Obligaciones de dar

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

Obligaciones de hacer

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

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



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

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

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

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

Prohibiciones de los trabajadores

Las enuncia el artículo 135 de la citada ley laboral de materia de la siguiente manera:

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que puede poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción, suscrita por el médico,
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles de trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;



- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que estén destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Prohibiciones de los trabajadores

A) Divulgar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

B) Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad y las de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.

C) Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón.

D) Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.

E) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

F) Presentarse al trabajo bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso deberá de poner en conocimiento al patrón.

G) Portar armas en el lugar de trabajo, salvo que éste lo exija.

H) Suspender las labores sin autorización del patrón.

I) Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.



J) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

K) Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

A) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

B) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.

C) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

D) Observar buenas costumbres durante el servicio.

E) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de Fidelidad

Los trabajadores tendrán también el deber de lealtad o fidelidad, por lo tanto deben

A) Guardar los secretos de la empresa.



B) Abstención de actos de competencia.

C) Obligación de trabajar eficientemente

D) Obligación humanitaria de asistencia.

E) Obligación de actuar con honestidad.

Es importante señalar que desde que inicia una relación laboral, las partes que intervienen en la misma, deben conocer de una manera clara y precisa sus alcances y limitaciones, para en caso de no observar la normatividad prevista en la ley laboral, se atengan a las consecuencias

Bibliografía del tema 4.

DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. México. Porrúa. 2003.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. México. Mc Graw Hill Internacional. 1997.

Ley Federal del Trabajo vigente.

Actividades de aprendizaje

A.4.1. A partir del estudio de las lecturas sugeridas para este tema elabora un mapa conceptual con los capítulos que abordan.

A.4.2. Investiga los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores de algún país europeo y compáralos con los existentes en México.



Cuestionario de autoevaluación

1. Señala qué es una obligación patronal.
2. Señala tres obligaciones del patrón para con el trabajador.
3. Define qué es una prohibición patronal.
4. Señala tres prohibiciones que la ley le impone al patrón respecto a sus trabajadores.
5. ¿Qué es una obligación de la clase trabajadora?
6. Menciona tres obligaciones de los trabajadores
7. ¿Qué significan las prohibiciones para los trabajadores?
8. Menciona tres actos que los trabajadores no podrán realizar dentro de la empresa.

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

_____ 1. De acuerdo a la ley del trabajo, los trabajadores siempre tendrán la obligación de comprar con su propio dinero los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

_____ 2. Es obligación del patrón expedir cada quince días a petición de los trabajadores una constancia donde se estipule su antigüedad y el monto de sus salarios.

_____ 3. Los patrones no tienen la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores

_____ 4. Los patrones no están obligados a proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

_____ 5. Los patrones podrán negarse válidamente a aceptar a trabajadores por razón de edad o de su sexo.



_____ 6. Los patrones podrán obligar a sus trabajadores a que compren sus productos en los lugares que él decida.

_____ 7. El patrón no podrá intervenir en la vida interna de los sindicatos

_____ 8. Los trabajadores no tienen la obligación de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan dentro de la empresa.

_____ 9. Los trabajadores tienen la obligación de guardar los secretos industriales de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.

_____ 10. Los trabajadores tienen prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.



TEMA 5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Objetivo particular

Que el alumno conozca y diferencie los conceptos de suspensión, de rescisión y de terminación de la relación de trabajo y cuáles son sus efectos. Asimismo, se percatará de los requisitos legales que deben reunir el aviso de despido y las sanciones a que se hará acreedor el patrón cuando no cumpla con los mismos.

Temario detallado

5.1. Suspensión

5.1.1. Causas

5.1.2. Efectos

5.2. Rescisión de las relaciones de trabajo

5.2.1. Causales imputables al trabajador

5.2.2. Causales imputables al patrón

5.3. Terminación

- Terminación individual de la relación de trabajo (Por Mutuo consentimiento)
- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo (Por separación injustificada)

Introducción

Al iniciar el estudio de este capítulo, consideramos que es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de 'suspensión', 'rescisión' y 'terminación' de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin



responsabilidad para las partes. Nuestra ley Federal del Trabajo contempla estas causas, mismas que serán motivo de estudio en el presente trabajo.

5.1 Suspensión

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

Consideramos necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en absoluta y relativa. La primera solamente interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes, por ejemplo en caso de una licencia por maternidad durante este tiempo la madre trabajadora no se presentará a trabajar pero tendrá derecho a cobrar el 100% de su salario y; la segunda, interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes por ejemplo, en el caso de que el trabajador disfrute de una licencia sin goce de salario, este no se presenta a laborar y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

5.1.1 Causas legales de suspensión

La LFT señala en su artículo 42:

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del



- patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
 - V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
 - VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes; y
 - VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

5.1.2 Efectos de la suspensión

El artículo 43 del citado ordenamiento laboral señala:

La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VI, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses”.



Separación voluntaria

Es la que se presenta cuando ambas partes tanto patrón como trabajador deciden dar por terminada la relación laboral, de manera voluntaria. Su fundamento lo encontramos en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal de Trabajo, que dice: “son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El **mutuo consentimiento** de las partes...”

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

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

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

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

Esta práctica se ha generalizado, pensando la parte patronal que lo que realmente se ahorra son los salarios caídos, tomando en consideración un posible juicio. Aunque no existe fundamento legal para esta práctica, se podría considerar como una vacuna, contra un posible mal a futuro que puede o no darse, la condena por



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

5.2. Rescisión

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

5.2.1. Causales imputables al trabajador

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

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 establece lo siguiente:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la



- empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
 - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
 - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
 - XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
 - XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y de la causa de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de



aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

5.2.2. Causas imputables al patrón

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

En este caso, resulta necesario señalar, que la terminación de la relación laboral, es resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, por lo tanto, éste último al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 de la ley laboral vigente que plantea dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

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

En el segundo caso, menciona, que si la relación de trabajo se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

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

El artículo 51 de la citada ley laboral señala:

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



- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponer el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

Reinstalación o Indemnización

La primer disyuntiva se nos presenta al decidir qué acción se ha intentado, ya que el artículo 48 de la ley laboral indica que es a elección del trabajador, cuando ha sido despedido, determinar si solicita la reinstalación en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñando o la indemnización constitucional.

Observamos que aquí se marca una primera pauta, el trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y en caso de no reinstalarse, se opte por la indemnización. No, no existen las acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado, que las Juntas están obligadas a condenar al demandado,



precisamente a la acción solicitada, esto es, si solicita reinstalación a la reinstalación y si solicito indemnización, al pago de tres meses de salario.

Ha existido gran confusión en este punto, pues se cree, erróneamente, que el patrón que no reinstala, tiene que pagar una indemnización, esto no es acertado. Ya que no queda en la voluntad de los patrones, ante las Juntas, el hacer cumplir su sentencia o laudo en otra forma que no sea la prevista por la ley y tampoco se deja al arbitrio del trabajador, una vez que ha ganado el laudo, el de decidir si se le reinstala o si se le indemniza.

Por lo que podemos señalar que, si el trabajador solicita una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario. Y si solicitó reinstalación la condena será a reinstalar, no a cambiar ésta por un pago.

Como excepción el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador, pero esto lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo solamente, en vía incidental. Y los motivos que puede invocar el patrón sólo son los siguientes:

- Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- Que se trate de un trabajador de confianza.
- Que se trate de un trabajador doméstico.
- Que el trabajador desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.
- Que se trata de un trabajador eventual.

Resalta que el trabajador de confianza no debe de ser reinstalado, pero no estamos hablando de lo que conocemos normalmente como “trabajador de confianza”, sino al concepto legal, esto es, se refiere a las personas que desempeñan la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que tengan relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, como su secretaria, o su chofer. Por lo tanto el universo se limita.



Los trabajadores eventuales son aquellos que hacen labores diferentes en la empresa, como mantenimiento, no los trabajadores a los cuales se les contrata, indebidamente, para realizar las mismas labores. La denominación que se le da a un trabajador no siempre coincide con la acepción legal.

En el último grupo encontramos a los trabajadores domésticos a quienes por tener una relación directa con el patrón, se les asume con una función de confianza.

En el lenguaje popular se indica que si un trabajador es despedido, éste tiene derecho al pago de una indemnización, y se piensa que es de tres meses. Sin embargo esto no es cierto, el pago de la indemnización de tres meses sólo procede cuando el despido es *injustificado*, si el despido es *justificado*, no se tendrá derecho a pago alguno.

Veinte días por año

Otro error frecuente es el de solicitar el pago de los veinte días por cada año laborado. Como he mencionado, si se demanda la indemnización, esta sólo consistirá en el pago de tres meses de salario, nada más.

De dónde nace, entonces, el pago de los veinte días por cada año laborado. Los bancos establecieron que los trabajadores bancarios de cualquier denominación, si eran despedidos, se les indemnizaría con el importe de tres meses de salario, más veinte días por cada año laborado, este pago de excepción, permeo entre la población y era prédica popular, que al ser alguien despedido, tendría derecho a este tipo de pago, ya que aparecía al consignado en la ley. Sin embargo, esto no es cierto, el pago de los veinte días por año se consigna en la ley, en primer término, cuando el trabajador es quien decide dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón, ante esta situación el trabajador no puede demandar reinstalación, sino solamente la indemnización, considerándose por lo



tanto que este pago es una pena adicional al patrón. En segundo lugar, se pagará a los trabajadores que habiendo solicitado la indemnización el patrón pueda aducir alguna de las cinco causas que se han señalado como de excepción en el punto anterior, no existe por lo tanto otra forma legal en la que se pueda pagar veinte días por año como indemnización

Retiro

Si el trabajador da por rescindida la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, entonces tendrá derecho al pago de una indemnización, sobre la base del tipo de contrato que hubiese tenido, se debe de recordar que estas indemnizaciones, son especiales, ya que la genérica es de tres meses de salario, en esta situación se pagará de la siguiente manera:

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

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.



5.3. Terminación

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

- **Terminación individual de la relación de trabajo**

Al respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53 señala:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y;
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

- **Terminación colectiva de las relaciones de trabajo**

La ley laboral en su artículo 434 establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La diferencia fundamental entre las causas individuales y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica para el patrón. En las causas de terminación colectivas siempre queda a cargo del



patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad como lo indica el artículo 162 que aumenta a cuatro meses, más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de acuerdo al artículo 439 ambos artículos de la ley del trabajo.

Se consigna en la propia ley otros casos en los que es procedente el pago de los veinte días por año, todos casos de excepción. Se tiene este derecho: cuando el patrón reduce su planta de personal –reajuste- con motivo de la implantación de nueva maquinaria o nuevos procesos productivos -reingeniería- y se dan por terminadas las relaciones colectivas de trabajo; cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o acatar el laudo de la Junta en términos del artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando de acuerdo a lo establecido en el artículo 439 de la ley laboral existe la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, en términos del artículo 431 de la ley laboral.

Bibliografía del tema 5

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, 11ª ed., Porrúa, México, 2003.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, McGraw Hill Internacional, México, 1997.

Actividades de aprendizaje

A.5.1. A partir del estudio de las lecturas sugeridas para este tema elabora un mapa conceptual con los capítulos que abordan.



A.5.2. Elabora un aviso de despido de un trabajador, invocando una causa justificada de rescisión.

Cuestionario de autoevaluación

1. En qué consiste la suspensión de las relaciones de trabajo
2. Establece la diferencia entre la suspensión relativa y la suspensión absoluta de las relaciones de trabajo.
3. ¿Qué es la rescisión de la relación de trabajo?
4. Señala cuatro causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el patrón.
5. Señala cinco causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el trabajador.
6. Señala en qué casos el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador sino únicamente indemnizarlo.
7. Señala en qué casos es procedente que el trabajador reclame el pago de los veinte días por cada año de servicios.
8. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, ¿a qué opciones tiene derecho?
9. Señala en qué consiste la prima de antigüedad y en qué casos es procedente su pago.
10. Señala las diferencias fundamentales entre la terminación individual y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F):

- _____ 1. La enfermedad contagiosa del trabajador es causa legal de suspensión.
- _____ 2. El despido es considerado por la ley como una forma de suspensión.



- _____ 3. Es causa de la rescisión de la relación de trabajo, la negativa del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- _____ 4. La indemnización constitucional por despido injustificado consiste en tres meses de salario.
- _____ 5. El patrón no tiene obligación de avisar la fecha y fundar y motivar la causa o causas de la rescisión.
- _____ 6. Es una causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador la reducción de su salario.
- _____ 7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es una causa de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- _____ 8. El trabajador de confianza en caso de despido tendrá derecho a ser reinstalado en su misma plaza y bajo las mismas condiciones.
- _____ 9. La diferencia fundamental entre las causas individuales, y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica
- _____ 10. La incapacidad física o mental y la inhabilidad manifiesta del trabajador para el trabajo es una causa legal de suspensión de la relación de trabajo.



TEMA 6. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

Objetivo particular

Que el alumno conozca la diferencia entre la capacitación y el adiestramiento, su finalidad y su sustento legal en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, identificará las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en esta materia, la formación de las comisiones mixtas, así como los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Temario

- 6.1. Concepto de capacitación
- 6.2. Concepto de adiestramiento
- 6.3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento
- 6.3. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

Introducción

Dentro de los avances en las conquistas laborales está el reto de preparar de manera integral a quienes conforman la fuerza de trabajo, para ello nuestra legislación laboral obliga a los patrones a cumplir con programas de capacitación y adiestramiento para ser impartidos a sus trabajadores, con la finalidad de actualizarlos no sólo en aspectos teóricos, sino también prácticos con base en las nuevas tecnologías que se implementan en las empresas. Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores constituyen un punto controversial ya que algunos patrones consideran que no es necesario que los trabajadores permanentemente reciban cursos de actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades para el trabajo, ya que sólo representa un gasto innecesario y que con la capacitación inicial es suficiente para que el trabajador realice sus actividades para las que fue contratado. Ante esta



situación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció la obligatoriedad de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la Ley Federal del Trabajo establece claramente las bases conforme a las cuales todos los trabajadores deberán ser capacitados y adiestrados por sus respectivos patrones.

6.1 Concepto de capacitación

El Diccionario de la Real Academia Española señala que “capacitar” significa: “Hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa”.

Nuestra ley del trabajo al referirse a la **capacitación** y **adiestramiento** los utiliza siempre de manera conjunta, esto nos llevaría a pensar que se trata de palabras sinónimas, sin embargo, al reglamentarlas establece una distinción en cuanto a sus alcances.

La **capacitación** la podemos entender como el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, desde el punto de vista teórico y que van a proyectar al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el aspecto pecuniario.

La capacitación es, entonces, la acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores.

6.2 Concepto de adiestramiento

Ya señalamos que la ley utiliza de manera conjunta los conceptos de capacitación y adiestramiento. El Diccionario de la Real Academia Española señala que el



concepto de “capacitar” significa: “Hacer diestro. Enseñar, instruir. Guiar, encaminar”.

Es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de que lo desempeñe de manera efectiva y segura.

Después de lo anterior podemos concluir que el **adiestramiento** está más encaminado a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad su actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento.

6.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

La preocupación por la capacitación y adiestramiento es tan antigua como el hombre. Al revisar la historia del derecho del trabajo, nos encontramos que el hombre intentó crear estructuras con la intención de lograr este objetivo. Así las corporaciones romanas, los gremios medievales y el contrato de aprendizaje en México, tenían ese fin.

En México la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía el *contrato de aprendizaje* que lo definía en su artículo 218 de la siguiente manera:

Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

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



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

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

La fracción XV del artículo 132 de la ley del trabajo de 1970 decía:

El patrón tiene la obligación de: Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos de trabajadores; informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias o para uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, un alto porcentaje de ellos, se resistía a cumplir con dicha obligación, lo que trajo como consecuencia su reglamentación más detallada en la reforma de 1978.

En la actualidad la Constitución en su artículo 123 Apartado "A" fracción XIII señala lo siguiente:

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



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

Como lo menciona Héctor Santos Azuela en su libro *Derecho del Trabajo*:

Si el patrón no presenta y registra sus programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo dentro de los términos fijados en la ley o no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a las responsabilidades contempladas por el legislador, independientemente de las medidas que la Secretaría pueda aportar para conseguir el cumplimiento de esta obligación. Una vez terminados los cursos, los trabajadores tienen el derecho de que la Secretaría del Trabajo les extienda su constancia de habilidades laborales. Contará con idéntico derecho, si al negarse a cursar los programas de capacitación y adiestramiento, aprueba el examen de suficiencia que al efecto le elabore la Secretaría en cuestión.²⁷.

6.4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

A propósito de esta obligación patronal, la ley del trabajo en su artículo 153-F señala:

La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

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

²⁷ Héctor Santos Azuela, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Alambra mexicana, México, 1990, p. 187.



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

Los planes y programas de capacitación y el adiestramiento que se aplican a los trabajadores encuentran estrictamente vigilados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social institución en donde se deben registrar. Dichos planes y programas son sometidos a una revisión minuciosa para comprobar que reúnen los requisitos señalados por parte de la Secretaría, y si se ajustan a la normatividad, serán aprobados y de esta forma se podrán aplicar en la empresa o la industria correspondiente.

La capacitación y adiestramiento serán impartidos por instructores internos que pueden ser los trabajadores de la misma empresa o establecimiento o bien por instructores externos especializados (escuelas, instituciones u organismo) que deben encontrarse debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sujetos de capacitación

Por regla general, son sujetos de capacitación todas las personas que presten un servicio subordinado.

Los sujetos de capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del programa de capacitación.
- b) Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.



c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

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

a) Comprobar que se encuentren aptos para impartir la capacitación o adiestramiento correspondiente.

b) No estar ligadas con personas o instituciones que paguen algún credo religioso.

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

Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Referirse a periodos no mayores de cuatro años.

b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación del adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

d) Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva. Así mismo, también tendrá derecho a que se le expida la constancia de habilidades laborales, el trabajador que sin haber realizado el curso demuestre estar capacitado.

Patrones y trabajadores podrán convenir, en que el adiestramiento se imparta dentro de la misma empresa o fuera de ella, por instructores especialmente



contratados o dentro de los sistemas generales que se establezcan. Podemos decir entonces, que el entrenamiento es la educación profesional que adapta a la persona para un cargo o función dentro de una organización, e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc. Además, el entrenamiento implica un desarrollo de habilidades, orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

Obligaciones del patrón

Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.

Proporcionar a los integrantes de la Comisión la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene en el trabajo propuestas por la comisión.

Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar o poseer.

Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.

Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.



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

- a) realizar las operaciones seguras;
- b) prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas;
- c) el correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal, o;

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

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

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

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

Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo.



En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.

Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-5TPS-1993.

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

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

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tiene como finalidad elaborar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la empresa. Dicha comisión se integra tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar que se otorgue fuera de la jornada e incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción y aún a pesar de tener que pagar las multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.



Bibliografía del tema 6

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., Porrúa, México, 2003.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill Internacional, México, 1997.

SANTOS Azuela, Héctor. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Alambra mexicana, México, 1990.

Actividades de aprendizaje

A.6.1. Averigua definiciones de capacitación y de adiestramiento y compáralas en un cuadro.

A.6.2. Busca ejemplos de actividades que se realicen en el país en materia de capacitación y clasifícalas en un cuadro sinóptico.

A.6.3. Investiga y desarrolla un reporte sobre la importancia de la capacitación y el adiestramiento internacional.

Cuestionario de autoevaluación

1. Señala el concepto de capacitación.
2. Describe con tus palabras qué es el adiestramiento.
3. Menciona diferencias y semejanzas entre los conceptos de capacitación y adiestramiento.
4. Señala cuáles son los antecedentes del contrato de aprendizaje.
5. Señala qué fracción del artículo 123 constitucional apartado A obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
6. Menciona ante qué dependencia deben registrarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se aplican a los trabajadores.
7. Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.



8. Señala quiénes son los instructores que se encargarán de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
9. Señala tres obligaciones que tienen los trabajadores que asisten a los cursos de capacitación y adiestramiento.
10. Señala cómo se integra la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F).

- _____ 1. La capacitación se encamina a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desarrolle con mayor eficiencia su actividad.
- _____ 2. El adiestramiento busca la adquisición de nuevos conocimientos para proyectar al trabajador en niveles superiores.
- _____ 3. En el artículo 123 constitucional, apartado A se encuentra el fundamento legal en el que el patrón está obligado a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- _____ 4. La capacitación y el adiestramiento tienen que impartirse fuera de la jornada laboral del trabajador.
- _____ 5. La capacitación y el adiestramiento tienen por objeto, entre otros, la prevención de riesgos de trabajo.
- _____ 6. Los instructores externos para poder impartir la capacitación y adiestramiento no requieren de la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- _____ 7. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de vigilar que el patrón cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- _____ 8. Los planes y programas de capacitación deberán abarcar todos los puestos y niveles dentro de la empresa.



- _____ 9. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento no tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación.
- _____ 10. Los instructores internos son los propios trabajadores que laboran en la empresa.



TEMA 7. LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Objetivo particular

El alumno conocerá en qué consiste el reparto de utilidades y su objetivo principal. Asimismo, conocerá las excepciones a esta obligación patronal. Igualmente, conocerá la integración y funcionamiento de la comisión nacional y de las comisiones mixtas para el reparto de las utilidades de las empresas y los factores que determinan el porcentaje de utilidad repartible entre los trabajadores.

Temario detallado

- 7.1. Concepto de utilidad
- 7.2. Monto repartible
- 7.3. Procedimiento del reparto
- 7.4. Empresas exentas del reparto de utilidades
- 7.5. Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza
- 7.6. Trabajadores exentos del pago de utilidades
- 7.7. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Introducción

Sin duda alguna, el hecho de que los trabajadores participen en las utilidades que obtiene la empresa resulta muy importante, ya que incentiva, integra y compromete a los mismos con su fuente de ingreso, pues al disponer de un ingreso extra mejorará su situación económica y de su familia en cuanto a que se



ve reflejado su esfuerzo y el desarrollo de la empresa para la cual presta sus servicios.

Por otra parte, las utilidades de la empresa y su beneficio para el trabajador han contribuido a la productividad de ésta, pues sus ganancias son un reflejo de la eficiencia y trabajo de todos sus empleados, que se benefician con su propio esfuerzo permanente. Para que los patrones cumplan con su obligación, la ley laboral establece el procedimiento para el reparto de las utilidades; las empresas no tienen la obligación de compartir con sus trabajadores sus ganancias, quien fija el monto de la utilidad repartible y los recursos legales que tienen los trabajadores para obligar al patrón a que cumpla con esta obligación es la autoridad.

7.1 Concepto de utilidad

‘Utilidad’ es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

Para los efectos de la ley del trabajo, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la que fija el porcentaje de la utilidad a repartir entre los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas se establece en los ordenamientos siguientes:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado "A", artículo 123, fracción IX, que se refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;



b) Ley Federal del Trabajo, artículos del 117 al 131 que regulan los principios constitucionales;

c) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

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

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

f) Ley del Impuesto Sobre la Renta, Artículos 14, 15 último párrafo, 67-A, 109, 119-B y 119-N que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del Reparto de Utilidades a los Trabajadores.

7.2 Monto repartible

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 118 señala:

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

En la actualidad el porcentaje de utilidad repartible entre los trabajadores fijado por dicha comisión es del 10%, mismo que se reparte de la siguiente manera: un cinco por ciento se repartirá por igual entre todos los trabajadores sin importar el monto



de sus salarios, y el segundo cinco por ciento, se repartirá en proporción al monto de los salarios que perciban los trabajadores.

Es importante señalar que las utilidades se van a repartir tomando en cuenta el número de días efectivos laborados por el trabajador.

7.3 Procedimiento del reparto

El origen del derecho de los trabajadores de participar en el reparto de utilidades de las empresas lo encontramos directamente en el Artículo 123 constitucional apartado A, en su fracción IX que establece lo siguiente:

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades reguladas de conformidad con las siguientes normas:

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



Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades

- * Para que un trabajador tenga derecho a recibir sus utilidades, por lo menos deberá haber trabajado 60 días.
- * El pago de las utilidades a los trabajadores deberá hacerse dentro de los 60 días después de la declaración fiscal anual.
- * El salario de los trabajadores será el de cuota diaria.
- * No se hará compensación con los años de pérdida.
- * El pago de las utilidades no integrará salario.

El término de los sesenta días, a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El artículo 58, fracción VIII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.

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

El reparto de utilidades determinado para cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la declaración del impuesto sobre la renta.



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

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



- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108);
- i) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109).

Empresas obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores

Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y, en general, todos los contribuyentes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

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

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales;
- b) Las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio y no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica;



c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que esos ingresos excedan del 5 % de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos;

d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

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

7.4 Empresas exentas del reparto de utilidades

La ley del trabajo en su artículo 126 señala lo siguiente:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y



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

7.5. Normas especiales para el reparto de las utilidades de los trabajadores de confianza

La Ley Federal del Trabajo señala de manera general que todos los trabajadores podrán participar en el reparto de utilidades de las empresas, pero cuando se analiza la situación de los trabajadores de confianza, podemos percatarnos de que éstos tienen ciertas limitaciones en relación con este derecho y el artículo 127, en su fracción II de la citada ley, establece las condiciones que se deberán cumplir para obtener dicho beneficio, diciendo lo siguiente:

El artículo 127 menciona cuáles son estas normas:

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo....

Este es un ejemplo:

Mencionaremos, a manera de ejemplo, lo que señala la fracción II que se refiere al monto de las utilidades que les corresponden a los trabajadores de confianza:

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

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



Será el salario máximo que servirá como base para calcular el monto de la utilidad del trabajador de confianza.²⁸

7.6 Trabajadores exentos del pago de utilidades

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

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

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

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

c) Ex trabajadores de planta. Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días

²⁸ Patricia Lemus Raya, *Derecho del trabajo*, Mc Graw Hill, México, 1997, p. 93.



trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal de que se trate.

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

El párrafo segundo del artículo 987 de la ley laboral dispone:

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

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

e) Trabajadores de confianza. Participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa o establecimiento, se considerará este último salario aumentado en un veinte por ciento, como salario base máximo con el cual participarán en las utilidades.

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

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



El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que los periodos pre y postnatales son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y percibirán sus salarios íntegros. Este periodo de doce semanas de descanso en total se considerará como días trabajados, así como el monto de los salarios percibidos, para los efectos del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la ley citada dispone: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Los riesgos de trabajo pueden producir, entre otras, la incapacidad temporal del trabajador”.

El artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo define la incapacidad temporal como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo.

En estos casos el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, se tomará en cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la ley invocada.

Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

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



a) La fracción I establece una excepción a este derecho de los trabajadores al señalar que los directores, administradores y gerentes generales no participarán en las utilidades.

La justificación es que esta clase de trabajadores, por la categoría que tienen dentro de las empresas, obtiene un salario mucho más elevado que los demás trabajadores. Pero en sentido estricto, consideramos que esta limitación es anticonstitucional ya que con esta disposición se discrimina a esta clase de trabajadores.

b) La fracción VI dispone que los trabajadores domésticos, tampoco tendrán derecho al reparto de utilidades. En este caso resulta lógica esta limitación puesto que estos trabajadores no prestan sus servicios a una empresa sino a un particular.

c) Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.

d) Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.

e) Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Descuentos permitidos a las utilidades

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



Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de utilidades, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de las utilidades que le corresponda al trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento.

Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos y ascendientes decretado por la autoridad competente.

Plazos para el cobro de las utilidades

Trabajadores en activo: De conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo que tienen para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación (31 de mayo).

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

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

Por disposición de la ley del trabajo, esta comisión tiene como objetivo fundamental, realizar los estudios necesarios para determinar las condiciones de la economía nacional y fijar el porcentaje de utilidad que las empresas tienen la obligación de otorgar a sus trabajadores.



La Comisión Mixta de Participación de Utilidades, a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la ley, se integrara dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el patrón entregue a los trabajadores la copia de su declaración del ejercicio; para tal efecto, el patrón comunicará por escrito a los trabajadores los nombres de las personas que designa como sus representantes y aquéllos, a su vez, avisarán al patrón los nombres de quienes los representarán. No existe límite en cuanto al número de representantes, ni podrán rehusar a un integrante de la misma. Los interesados serán quienes de común acuerdo señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

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

Funciones

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores, y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes. Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Mixta deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127 de la ley, y si los



representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, el inspector del trabajo decidirá sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar en sus términos la Comisión Mixta.

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

Obligaciones

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

Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar su declaración del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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

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

Recibir y resolver dentro de un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador, éste podrá demandar ante la Junta de



Conciliación y Arbitraje competente, el monto de la utilidad que considere le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.

Información que se debe proporcionar a la comisión mixta

El patrón está obligado a proporcionar a la comisión las nóminas, listas de raya y de asistencia del personal sindicalizado y de confianza del ejercicio fiscal materia del reparto, así como los demás elementos necesarios para realizar su función como son las constancias de incapacidad y permisos concedidos; lista de ex trabajadores y tiempo que laboraron en la empresa; relación con los nombres, funciones y facultades de los empleados de confianza que laboran en el centro de trabajo, para que la comisión determine qué trabajadores tienen o no derecho a participar en las utilidades. El patrón por ningún motivo podrá recomendar o decidir sobre los trabajadores que tienen o no derecho a participar en las utilidades.

Inconformidades de los trabajadores con el proyecto individual de utilidades

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

Para la elaboración del proyecto del reparto, se tomará en cuenta el monto de las utilidades a repartir, aumentado en su caso con las utilidades no cobradas del



ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación.

Naturaleza del escrito de objeciones

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, según el artículo 3º del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 1º).

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

Procedimiento y requisitos para presentar el escrito de objeciones

El artículo 4 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la ley laboral, señala que el derecho a recibir la copia de la declaración, así como el de formular objeciones, compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley en la empresa o, en ausencia de éstos, a la mayoría de los trabajadores debidamente representada.

Resoluciones derivadas del escrito de objeciones

El artículo 121, fracción IV de la ley laboral, establece la obligación del patrón de dar cumplimiento a la resolución, dentro de los treinta días siguientes a su notificación, independientemente de que la impugne.

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



señala el título tercero, capítulo VIII, según lo establece el artículo 526 del mismo ordenamiento.

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

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

Resoluciones emitidas con base en revisiones

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

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

Caso en que se suspende el pago adicional de utilidades

En caso de que el patrón impugne la resolución que dictó la autoridad fiscal, sin haber mediado objeción de los trabajadores, se suspenderá el pago del reparto



adicional hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la forma y términos que establece el artículo 985 de la ley del trabajo.

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

- a) El monto a repartir a los trabajadores;
- b) Los intereses legales computados por un año.

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

El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986 de la ley, y dispone:

La Junta, al recibir el escrito del patrón, examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

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

Efecto del incumplimiento en el pago de utilidades a los trabajadores

El artículo 450, fracción V, señala como objeto de la huelga: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

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



Sanciones por incumplimiento en el pago de utilidades

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

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

Bibliografía del tema 7

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., Porrúa, México, 2003.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill Internacional, México, 1997.

Actividades de aprendizaje

A.7.1. Solicita información a la Junta de Conciliación y Arbitraje acerca de cuántas huelgas se han dado en los últimos 25 años por el incumplimiento de los patrones a esta obligación constitucional.

A.7.2. Visita alguna empresa importante y solicita que te proporcionen la información del reparto de utilidades para que físicamente corrobore cómo se lleva a cabo este procedimiento.



Cuestionario de autoevaluación

1. Define qué es utilidad.
2. Señala quién es la responsable de fijar el monto de la utilidad repartible entre los trabajadores.
3. Señala cuánto es el monto de la utilidad repartible y cómo se distribuye.
4. Menciona en qué fracción del artículo 123 constitucional apartado A, se encuentra contenida la obligación de los patrones de otorgar utilidades a sus trabajadores.
5. Señala tres empresas que no tienen la obligación de repartir utilidades.
6. Señala cuál es el salario base que se toma en cuenta para el pago de las utilidades
7. Señala en qué caso los trabajadores de confianza si podrán participar en las utilidades de las empresas.
8. Menciona cuántos días debieron haber laborado los trabajadores eventuales para poder recibir utilidades
9. Señala qué sanciones se aplicarán al patrón que incumpla con la obligación de pagar utilidades a sus trabajadores.
10. ¿Qué plazo tiene la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades para resolver la inconformidad de un trabajador que está en desacuerdo con su utilidad?



Examen de autoevaluación

- _____ 1. Los directores, administradores y gerentes generales podrán participar en el reparto de utilidades.
- _____ 2. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas esta integrada por patrones y trabajadores.
- _____ 3. Las sociedades cooperativas no tienen obligación de pagar utilidades a sus empleados administrativos que no sean socios y que se rijan por la Ley Federal del Trabajo.
- _____ 4. La licencia maternal de una madre trabajadora no se considera como tiempo laborado por lo tanto no tiene derecho al pago de utilidades.
- _____ 5. Los trabajadores domésticos tienen derecho a participar en el reparto de utilidades.
- _____ 6. Los trabajadores de confianza si podrán representar a los trabajadores de base en la Comisión Mixta del Reparto de Utilidades.
- _____ 7. Entre otras funciones que tiene la Comisión Mixta de Participación en las Utilidades son elaborar el proyecto del reparto individual de cada trabajador y la forma en que se repartirá dicha utilidad
- _____ 8. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la obligación de compartir con sus trabajadores las utilidades.
- _____ 9. Si es posible compensar los años de pérdidas con los de ganancias.
- _____ 10. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración tienen la obligación de otorgar utilidades a sus trabajadores.



TEMA 8. EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

Objetivo particular

El alumno conocerá: la razón del porqué estos trabajos tienen un tratamiento especial en la ley; los antecedentes del trabajo de mujeres y menores de edad, las obligaciones de las trabajadoras y de los patrones en la relación laboral. Por otro lado, el alumno deberá advertir las obligaciones de los patrones para contratar a los menores de 16 años y las características especiales de esta clase de trabajo.

Temario detallado

- 8.1. Justificación
- 8.2. Protección a las mujeres embarazadas
- 8.3. Protección a los menores trabajadores

Introducción

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



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

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

8.1 Justificación

Sabemos por la experiencia vivida que entre el hombre y la mujer existen diferencias muy claras tales como: las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras; también es cierto que tienen grandes similitudes y en la actualidad se encuentran establecidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, que señalan que tanto el varón como la mujer tienen derechos iguales, por lo que en este capítulo, hablaremos en particular de la mujer, en su misión más importante que es el dar la vida.

Antecedentes

Desde la aparición de la raza humana sobre la faz de la tierra, la mujer fue sometida a determinaciones del hombre, ya que generalmente tenía la responsabilidad de cuidar de los hijos y del hogar y en ciertas ocasiones se le



asignaban labores de poca importancia, mientras que el hombre era quien dirigía los grupos u organizaciones nómadas y, al mismo tiempo, aportaba lo necesario para subsistir. La degradación de la mujer llegó a tal extremo que en la Edad Media, incluso, se puso en tela de juicio el que la mujer tuviese alma, provocando con esto, que la mujer iniciara una lucha a través de la historia para dignificar su género y, también, para obtener un reconocimiento de igualdad con el hombre ante la ley. La lucha emprendida por las mujeres ha sido constante y al mismo tiempo difícil, ya que ha encontrado innumerables resistencias por parte del varón, pero no obstante lo anterior, poco a poco ha ido ganando espacios en nuestra sociedad y logrando el reconocimiento legal de sus derechos.

A las mujeres y a los menores de edad se les consideró como personas que no poseían las suficientes capacidades tanto físicas como intelectuales que un hombre, por lo tanto, el trato que les daban los patrones era diferente e incluso eran relegados a desempeñar trabajos que el hombre no quería realizar y cuando a las mujeres les otorgaban trabajos que desarrollaban los varones, el salario que recibían, era inferior.

En México, el constituyente de 1917 consciente de la situación de discriminación de que era objeto el sector femenino, estableció algunas medidas de protección, tales como: limitar su jornada de trabajo, impedirle que laborara en centros comerciales después de la diez de la noche, prohibición de laborar tiempo extraordinario y trabajar en sus días de descanso, pero en la práctica esto quedó como un simple propósito del constituyente, ya que a los patrones poco les importó estas disposiciones y continuaron con las viejas prácticas de abusos en contra de las mujeres.

La Ley Federal del Trabajo de 1932 contenía algunas disposiciones referentes al trabajo de las mujeres, entre otras destacaban:



1. Las mujeres tenían los mismos derechos y obligaciones que los hombres.
2. Prohibición a las mujeres para laborar en establecimientos donde se vendieran bebidas embriagantes de consumo inmediato o cualquier otro trabajo que afectara su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos.
3. Definía los trabajos peligrosos e insalubres donde no podían trabajar las mujeres.
4. Las madres trabajadoras durante el embarazo no podían realizar trabajos peligrosos que pusieran en riesgo su salud y la de sus hijos.
5. Las madres trabajadoras tenían derecho a una licencia maternal de 3 meses.
6. Durante la lactancia tenían derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
7. A que se computara dentro de su antigüedad los tres meses de su licencia maternal, entre otros.

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

Nuevamente en 1975, la Ley Federal del Trabajo es reformada. Dicha reforma consistió en que se abrogó el artículo 169 que obligaba al patrón a pagar a las mujeres el 200% de sus salario cuando trabajaran tiempo extra, estableciendo que a partir de entonces, se les pagaría tanto a los hombres como a las mujeres, el 100% más de su salario ordinario; entendiéndose que las mujeres y los hombres tendrían los mismos derechos y las mismas obligaciones.



8.2 Protección a las mujeres embarazadas

Así el presente tema va dirigido hacia la protección de la maternidad, que se inicia desde el momento en que concibe a un ser humano hasta la etapa de lactancia; es por ello que la legislación jurídica laboral ha creado una serie de medidas dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez, encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 a 182 de la citada legislación laboral, así, los derechos que tiene en este periodo son:

- 1º Desde el momento en que la mujer sabe que se encuentra en estado de gravidez debe hacer del conocimiento de esta circunstancia a su patrón, para evitar que:
 - a. Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto.
 - b. No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.
 - c. No se le permite el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.
- 2º La mujer tendrá derecho a disfrutar de una licencia maternal que consistirá en un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con pago de su salario íntegro, así como conservar todos sus derechos que le correspondan, tales como la antigüedad, el reparto de utilidades, etc.
- 3º Durante el periodo de embarazo la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados tales como, levantar, trepidar o empujar objetos pesados, estar de pie por un largo tiempo, y deberá evitar cualquier acción que pueda alterar su estado psíquico y nervioso.
- 4º Los periodos de descanso después del parto se prorrogarán por el tiempo necesario para el caso en que la trabajadora se encuentre imposibilitada para prestar su servicio a causa del embarazo o del parto; y tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.
- 5º En el periodo de lactancia tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- 6º Al término de su descanso tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.



7º Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil que los prestará el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

8.3 Protección a los menores trabajadores

Antecedentes del trabajo de los menores de edad

Al igual que las mujeres, los menores de edad a través de la historia han sido objeto de explotación, como sucedió en Roma en donde los colegios de artesanos los contrataban sin importar su edad y eran sometidos a prolongadas jornadas de trabajo con el pretexto de enseñarles algún oficio artesanal.

Sin embargo, también en la Edad Media existía la figura del aprendiz donde se contrataba a menores de edad y eran sometidos a extenuantes e inhumanas jornadas de trabajo.

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

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

Estos ejemplos nos demuestran que poco se ha realizado para realmente proteger a esta clase de trabajadores, ya que cuando un niño trabaja, normalmente lo hace por necesidad, porque tiene que apoyar a sus padres para el sostenimiento del hogar e incluso en algunos casos, el menor de edad tiene que mantener a su familia, teniendo que abandonar, las más de la veces, sus estudios.



En nuestro país, la carta magna contiene algunas disposiciones que establecen el derecho de toda persona a un trabajo digno, decoroso y socialmente útil. Para cumplir con dichas aspiraciones, se crearán las bases para la promoción y creación de empleos y la organización social del trabajo. Por otro lado, establece la prohibición a los menores de 14 años de trabajar; señalando que los mayores de 14 y menores de 16 años de edad solamente podrán trabajar una jornada laboral de 6 horas, tendrán un periodo vacacional anual de 18 días, no podrán laborar en labores peligrosas o insalubres, tampoco podrán trabajar en actividades nocturnas industriales y después de las diez de la noche.

Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos lo hacen por problemas económicos en sus hogares, Esta situación es, lamentablemente, una realidad. La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores de entre 14 y 16 años de edad y regular su actividad laboral tratando de esta manera evitar que se afecte seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres.

Respecto a este punto Mario de la Cueva señala: “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad”²⁹

Su regulación jurídica la encontramos en los artículos del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo que señalan:

1º Se entenderá como menores trabajadores, a los mayores de 14 años y menores de 16 años.

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

²⁹ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Porrúa, México, 2002. p.449.



- 3º Los menores de edad:
 - a. Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.
 - b. Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental.
 - c. Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.
 - d. Y en su caso deberán acreditar que cuentan con la autorización de sus padres o tutores para trabajar.
- 4º No prestarán sus servicios en lugares peligrosos e insalubres que pongan en peligro su desarrollo físico o mental.
- 5º La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con un reposo de una hora por lo menos.
- 6º Quedan prohibidas las horas extras, el trabajo en día domingo y el trabajo en día de descanso obligatorio; para el caso que lo hiciere se le pagará con un 200% más de su salario de jornada ordinaria.
- 7º Los menores de edad gozarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.
- 8º Les queda prohibido prestar su servicio, de conformidad con el artículo 175 de la mencionada ley laboral en:
 - a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 - b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 - c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo.
 - d. Trabajos subterráneos o marinos.
 - e. Labores peligrosas o insalubres.
 - f. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 - g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
 - h. Los demás que determinen las leyes:
 - i. Solamente a los menores de 18 años se les prohíbe trabajar en trabajos nocturnos industriales.

Finalmente podemos concluir que las disposiciones contenidas en la legislación laboral mexicana, en su mayoría son únicamente buenas intenciones ya que son



irrealizables en un país en el que los gobiernos y la sociedad poco o nada han hecho para realmente proteger a la niñez víctima de abusos y maltratos. En un mundo globalizado en donde lo que importa es el desarrollo y crecimiento de las empresas, poco importa la dignidad del ser humano, no obstante de la existencia de organismos internacionales del trabajo que han buscado mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, poco han logrado y los gobiernos solamente se dedican elaborar discursos oficiales pregonando justicia social para todos, pero que no pasan de ser meras expresiones demagógicas.

Bibliografía del tema 8

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., México, Porrúa, 2002.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, México, Mc Graw Hill Internacional, 1997.

Actividades de aprendizaje

- A.8.1.** Describe un caso práctico que refleje lo que aprendiste sobre la protección a las mujeres embarazadas que trabajan.
- A.8.2.** Enlista algunas instituciones, y sus características, que apoyan a los menores trabajadores.
- A.8.3.** Investiga qué organización internacional del trabajo se encarga de proteger los derechos de los menores de edad y además, investiga si México realmente cumple con las directrices señaladas por dicha organización.



Cuestionario de autoevaluación

1. Señala cuál es la razón de que el trabajo de mujeres se estudie en un capítulo especial.
2. Señala en qué artículos de la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado el trabajo de las mujeres.
3. Señala la razón por la que la madre trabajadora tiene que informarle al patrón de su estado de gravidez.
4. Señala en qué consiste la licencia maternal.
5. Señala qué institución de seguridad social le brindará el servicio de guardería.
6. Señala cuál es la finalidad de las disposiciones legales contenidas en la legislación laboral respecto a los menores de edad.
7. Menciona cuál es la jornada laboral máxima de un menor de edad.
8. De acuerdo a la ley quiénes son considerados menores de edad.
9. Menciona a cuántos días de vacaciones anuales tiene derecho un menor de edad.
10. ¿Cuál es la razón de que los menores de edad no puedan trabajar en lugares peligrosos e insalubres?



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. Durante el embarazo las madres trabajadoras podrán laborar en lugares peligrosos e insalubres.
- _____ 2. La licencia maternal de la madre trabajadora interrumpe su antigüedad dentro de la empresa.
- _____ 3. El derecho al reparto de las utilidades se pierde por la licencia maternal.
- _____ 4. Durante el período de lactancia la madre trabajadora tendrá derecho a un reposo de media hora para alimentar a su bebé.
- _____ 5. El servicio de guardería se lo brindará el ISSSTE.
- _____ 6. Los menores de edad son los que tienen más de 16 y menos de 18 años de edad.
- _____ 7. La Secretaría de Trabajo y previsión Social es la encargada de vigilar que las disposiciones aplicables a los menores de edad no sean violadas por los patrones.
- _____ 8. Los menores de edad sí podrán laborar en actividades ambulantes sin autorización de la autoridad laboral.
- _____ 9. Los menores de edad no podrán prestar sus servicios en establecimientos donde se expidan bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- _____ 10. Los menores de edad podrán trabajar en lugares subterráneos o marinos.
- _____ 11. Los menores de edad no tienen impedimento para trabajar tiempo extraordinario.



TEMA 9. LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Objetivo particular

Que el alumno conozca la naturaleza y el marco legal de las relaciones colectivas de trabajo; los instrumentos de defensa que tienen tanto los patrones como los trabajadores para el cuidado de sus respectivos intereses. Igualmente, que identifique los diferentes tipos de sindicatos, su estructura, registro y funcionamiento, así como las obligaciones y prohibiciones de estos. Finalmente, que identifique los casos de la modificación colectiva, suspensión temporal y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Temario detallado

- 9.1. Los sindicatos y las coaliciones
- 9.2. Clasificación de sindicatos
- 9.3. Constitución y registro de los sindicatos
- 9.4. Estatutos del sindicato
- 9.5. Derechos y Obligaciones sindicales
- 9.6. Prohibiciones a los sindicatos

Introducción

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

Los fines del derecho colectivo son fundamentalmente tres: la *nivelación* de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación



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

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

9.1. Los sindicatos y las coaliciones

Las coaliciones

Podemos entender la coalición como el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.

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

La ley del trabajo en sus artículos 354 y 355 señala lo siguiente:

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

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



Concepto de sindicato

La ley laboral en su artículo 356 señala: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Es la unión o agrupación de trabajadores constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubieran sido posibles.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo de los abusos de los patronos y al mismo tiempo, mejorar sus condiciones laborales mediante convenios colectivos refrendados ante las autoridades de trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada dicha institución.

Estos objetivos son:

a.- Un salario justo



Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

b.- Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

c.- Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.



Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas para obtener un empleo. Por un lado, les cuesta más tiempo conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos peor mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. En los últimos años del pasado siglo y los que van de este se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

d.- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

e.- La permanente democratización

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto en el



ámbito de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy significativo promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

9.2. Clasificación de sindicatos

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 360 establece la siguiente clasificación de sindicatos de trabajadores:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. 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.



Otra clasificación

La presente clasificación se realiza de conformidad con la costumbre de llamar de algún modo a los sindicatos por su desempeño.

- a. *Sindicato blanco*: Es aquel que cumple con los requisitos legales, pero actúa bajo las designios del patrón; se le conoce también como sindicato charro.
- b. *Sindicato amarillo*: Es aquel que pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre el patrón y el trabajador.
- c. *Sindicato rojo*: Es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

9.3. Constitución y registro de los sindicatos

Los *sindicatos* son personas jurídicas con patrimonio propio y para darles vida deben cumplir con los requisitos que la ley laboral les impone y son:

a. Requisitos para constituir un sindicato

La ley señala que para que los trabajadores puedan constituir un sindicato se requiere de por lo menos veinte integrantes en servicio activo. Para que los patrones puedan constituir un sindicato se requiere la concurrencia de por lo menos tres.

b. Lugar donde deben registrarse los sindicatos

La ley del trabajo en su artículo 365 establece:

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;



- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los sindicatos son los representantes de los trabajadores afiliados a ellos.

Registro para la constitución de diversos sindicatos

1.- *Número de trabajadores.* La Ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo, regla que en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por el requerimiento de organización sindical interna.

2.- *Edad y otros requisitos personales.* Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

3.- *Del padrón sindical.* Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa si se trata de sindicato industrial o nacional de industria. De ser posible debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios que puede ser



directa cuando no les ponga en peligro o bien copia de su alta en el IMSS u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral de cada uno.

9.4. Estatutos del sindicato

Los requisitos se encuentran contenidos en la ley laboral en el artículo 371 y son:

1. Nombre del sindicato que lo diferencie de los demás.
2. Domicilio del sindicato.
3. Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses);
4. Duración. Si no se señala el plazo, la ley presume que se constituyó por tiempo indeterminado.
5. Condición de admisión de miembros;
6. Obligaciones y derechos de los asociados;
7. Expulsión y correcciones disciplinarias;
8. Convocatoria de las asambleas;
9. Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
10. Periodo de duración de la directiva;
11. La regulación de la administración;
12. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
13. Época de presentación de las cuentas;
14. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
15. Las demás normas que apruebe la asamblea.

9.5. Derechos y obligaciones sindicales

Derechos de los sindicatos

Toda persona física o moral tiene derechos y obligaciones; en el caso de los sindicatos no son la excepción, ya que de acuerdo a la ley, estos son personas morales dotadas de ciertas facultades que les permiten realizar su cometido dentro del marco legal.

La Ley Federal del Trabajo menciona los derechos de los sindicatos en el artículo 374 que a la letra dice:



Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles,
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Obligaciones de los sindicatos

Así como toda persona tiene derechos, la ley también le impone obligaciones que debe cumplir y en el caso de los sindicatos la Ley Federal del Trabajo claramente las menciona en el artículo 377 que señala textualmente:

Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Disolución de los sindicatos

De acuerdo al artículo 379 de la legislación laboral vigente los sindicatos se pueden disolver por diversas causas tales como:

1. Por la decisión de las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato.
2. Por haber transcurrido el término fijado en los estatutos.



9.6. Prohibiciones a los sindicatos

Los sindicatos como instituciones de defensa de la clase trabajadora tienen claramente definidos sus objetivos por lo que no podrán dedicarse a actividades diferentes que no sean el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados y para evitar la desviación de dichos objetivos, la ley del trabajo en el artículo 378 señala lo siguiente:

Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La primera prohibición tiene una connotación política pero finalmente necesaria, ya que si bien es cierto que los mexicanos en su mayoría son religiosos, el sindicato no puede pregonar y ni participar en eventos religiosos. Respecto a la segunda prohibición, ésta resulta acertada, ya que el sindicato no podrá ejercer la actividad de comerciante por que su finalidad no es el lucro sino el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Bibliografía del tema 9

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed. , Porrúa, México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Porrúa, México, 2003.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill Internacional, México, 1997.

OLVERA Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001.



Actividad de aprendizaje

- A.9.1.** Revisa en Internet las páginas de algunos de los sindicatos más representativos en el país y realiza algunas comparaciones respecto de sus condiciones de trabajo.
- A.9.2.** Investiga si el sindicalismo en México está cumpliendo realmente con su función y compáralo con el sindicalismo europeo.

Cuestionario de autoevaluación

1. Señala qué es el derecho colectivo de trabajo.
2. ¿Cuáles son los fines del derecho colectivo?
3. Menciona las prohibiciones que tienen los sindicatos.
4. Menciona el concepto de sindicato.
5. Menciona la clasificación legal de los sindicatos de trabajadores.
6. Describe cómo se clasifica al sindicato según su desempeño.
7. Señala los requisitos para constituir un sindicato.
8. Señala ante qué institución se debe registrar un sindicato de competencia federal.
9. Describe el fundamento legal de los estatutos del sindicato.
10. ¿Cuáles son las obligaciones de los sindicatos?
11. Señala las causas de disolución de un sindicato.

Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. Los fines del derecho colectivo son la nivelación de las fuerzas sociales y el reconocimiento estatal de la autodefensa de los trabajadores.
- _____ 2. Las tres instituciones representativas del derecho colectivo en México son: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.



- _____ 3. Para que un sindicato pueda constituirse legalmente no es requisito que cuente con estatutos.
- _____ 4. La ley laboral señala que para constituir un sindicato de trabajadores deberán ser por lo menos 18 trabajadores en activo.
- _____ 5. Al derecho de la huelga se antepone el paro en favor de los patrones.
- _____ 6. La asociación profesional se entiende como el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza.
- _____ 7. La confederación es la asociación de federaciones y sindicatos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados.
- _____ 8. El sindicato gremial es el constituido por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- _____ 9. Un sindicato de competencia local debe registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- _____ 10. Para la disolución de un sindicato de trabajadores es suficiente el consentimiento de la mitad de los agremiados.



TEMA 10. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Objetivo particular

Que el alumno conozca la finalidad que tiene el contrato colectivo de trabajo en la empresa o empresas que se aplicará; sus elementos fundamentales, los facultados, para celebrar dicho acto jurídico y la autoridad laboral ante la cual deberá depositarse para que tenga plena validez legal.

Temario detallado

- 10.1. Concepto
- 10.2. Elementos fundamentales
- 10.3 Elementos obligatorios
- 10.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo
- 10.5. Cláusulas de admisión y de exclusión
- 10.6. Derechos de antigüedad, ascenso
 - 10.6.1 Escalafón

Introducción

Todo acto jurídico produce consecuencias del mismo orden para quienes intervienen en su celebración, es decir, genera derechos y obligaciones. Pero también es importante señalar que para que dicho acto nazca a la vida jurídica, requiere cumplir con los requisitos esenciales que marca la ley, de lo contrario, no será posible su existencia en el mundo legal.

En materia laboral cuando un individuo presta sus servicios a otra persona, es necesario determinar con la mayor precisión posible su actividad o actividades, derechos y obligaciones que le corresponden. En nuestro país la ley del trabajo



establece las normas jurídicas que regulan la relación contractual entre quien presta su trabajo y quien lo recibe. Como veremos más adelante el contrato colectivo es el documento formal que tiene como finalidad establecer las condiciones de trabajo que prevalecerán dentro de una empresa o establecimiento; contiene los derechos y obligaciones que les corresponden tanto a los trabajadores como a los patrones.

10.1. Concepto

Es un convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo cuando lo solicite.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define el contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Características de la definición:

1. Que tiene naturaleza de convenio.
2. Que el contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.
3. Tiene como objetivo establecer normas generales en la empresa o empresas donde se celebre.



4. Que sólo estará obligado a celebrar el contrato colectivo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

10.2. Elementos fundamentales

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse:

- Por escrito, bajo pena de nulidad
- Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.
- El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. (Artículo 390 Ley Federal del Trabajo).

10.3. Elementos obligatorios

Todo acto jurídico para que nazca al mundo del derecho, debe reunir ciertos requisitos que la ley les impone. El contrato colectivo como un acto jurídico producto de la voluntad de varios sujetos, debe cumplir con ciertos elementos para que tenga plena vida jurídica y estos elementos son:

Los elementos obligatorios son los siguientes:

- Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes.
- Empresas y establecimientos que abarque.
- Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- Jornadas de trabajo.
- Días de descanso y vacaciones.



- Monto de los salarios.
- Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A. Elementos esenciales

Son aquellos que se consideran como elementos estructurales y si falta alguno de ellos, el contrato colectivo será inexistente, y estos elementos son:

a) Consentimiento de las partes

Esto quiere decir que al momento de celebrar el contrato colectivo, las partes involucradas, esto es, el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones, deben manifestar su voluntad de celebrar este acto jurídico.

b) Objeto posible

El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien: de la misma manera que se dictan, sobre la base del acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etc.



B. Elementos de validez

Son aquellos requisitos que debe reunir el negocio jurídico y que si falta alguno de ellos, el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Estos requisitos son:

a) Capacidad de las partes

Las partes requieren la capacidad de ejercicio para la celebración del contrato colectivo. Con respecto a los patronos, tratándose de personas físicas, se requiere la mayoría de edad. Si se trata de personas morales, el problema ya no será de capacidad, sino de representación y para celebrar dicho contrato, deberá contar con dichos poderes. Con respecto a los representantes sindicales, estos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) El libre albedrío

Quiere decir que al momento de celebrar el contrato colectivo no existan vicios de consentimiento, esto es, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patronos al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea, etc.

c) Licitud en el objeto

El contrato colectivo de trabajo solo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos así lo establece el artículo 386 de la ley laboral, por lo tanto si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.

d) La forma

El artículo 390 de la ley del trabajo del trabajo textualmente dice:

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la



fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

10.4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo

La Ley Federal del Trabajo ley de la materia en su artículo 391 expresa lo siguiente:

El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En la revisión del contrato colectivo se observan las siguientes normas:

1.- Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión de este mismo.



2.- Si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y un por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

3.- Si el contrato se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato. (Artículo 398 Ley Federal del Trabajo.)

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Reglas para la celebración del contrato colectivo si concurren varios sindicatos

En México el sindicalismo y la contratación colectiva tienen sus orígenes en dos principios fundamentales: el de la especialidad y el del mayor interés profesional. Por ello, sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa (gremiales o de industria), podrán celebrar con el patrón su propio contrato colectivo. Respecto al segundo caso, si concurren varios sindicatos, la ley señala que tendrá derecho a firmar el contrato colectivo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

Cuando en una misma empresa o establecimiento existen varias especies de sindicatos, la ley determina que se pueden celebrar diferentes contratos colectivos.

A continuación para resolver esta situación la Ley Federal del Trabajo en su artículo 388 señala lo siguiente:

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:



- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
 - II. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Revisión del contrato colectivo

La ley del trabajo resuelve este problema cuando hay concurrencia de varios sindicatos en una misma empresa o establecimiento en el artículo 398 que a la letra dice:

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión,
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Plazo para solicitar la revisión del contrato

El derecho a solicitar la revisión del contrato colectivo puede ser ejercido por cualquiera de las partes. En la realidad, quien ejerce ese derecho son los trabajadores y que en la mayoría de los casos va acompañado con la amenaza de la huelga, sin que esto signifique que los patrones nunca ejerzan ese derecho.



Respecto al plazo para la revisión del contrato colectivo, la ley del trabajo la materia en su artículo 399 señala:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos setenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si no es mayor de dos años
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- Dentro del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Revisión de los contratos colectivos en cuanto a salarios en efectivo

Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 399 bis ley laboral.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado así lo establece el artículo 400 ley del trabajo.



Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, busca establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que en las circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a su necesidad y a la capacidad de la empresa. Al igual que en los contratos-ley, la existencia válida y colectiva de un contrato colectivo de trabajo, determina que nazca la presunción de que la empresa o establecimiento a que se aplica exista un equilibrio en las relaciones laborales.

Podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es un convenio escrito, en el que se detallan las condiciones de trabajo y empleo y que se celebra entre un patrono o grupo de patronos y una o varias organizaciones de trabajadores.

La duración de un contrato colectivo de trabajo se presume celebrada en términos sucesivos de un año en los casos en los que su duración no se especifique expresamente. Un contrato colectivo se prorroga automáticamente cuando pasen sesenta días luego de la expiración de su término y ninguna de las partes haya hecho manifestación escrita de su voluntad de darlo por terminado, está prórroga por la que se extiende el contrato es de un año de duración, tiempo que se contará desde la fecha señalada para su terminación.

Modificación del contrato colectivo de trabajo

En los países capitalistas pueden existir diversas crisis que ponen en juego a los países subdesarrollados. Fenómenos como la inflación pueden producir en la economía de las empresas y en la de los trabajadores situaciones que no encuentran remedio en los contratos colectivos. Por ello los legisladores, de una manera práctica, permiten modificar a petición de la parte interesada, y con audiencia de la otra, lo convenido en los contratos colectivos y contratos ley vigentes.



La modificación es un proceso extraordinario, que presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresamente en la ley, y que puede iniciarse en cualquier momento.

El artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Los sindicatos de los trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- Cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen, y
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio en el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, Fracción I y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Suspensión del contrato colectivo de trabajo

La suspensión de las relaciones colectivas tiene lugar cuando el empresario no ha de cumplir por cierto tiempo sus obligaciones retributivas, que conllevan en último término la de dar ocupación a sus trabajadores, puede deberse a fuerza mayor (temporal) o a causas económicas, técnicas organizativas y de producción; éstas últimas para los casos de huelga. Ya que presupone una colectividad de trabajadores; y hay una suspensión del contrato, pero no extingue la relación de trabajo; sin embargo no procede con huelgas ilegales o abusivas que traen consigo una posibilidad de despido.

Al respecto Mario de la Cueva señala: "La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador



y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”³⁰

Néstor de Buen afirma que: "Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivadas de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad, en algunos casos.”³¹

Causas de suspensión

Estipuladas en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo:

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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

³⁰ Mario de la Cueva *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Porrúa. México. 1993. p. 234

³¹ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México, 1985. p. 65



Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo, como el padecimiento de enfermedades contagiosas, prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador, así como la falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., muchas de ellas que no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, pues los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador se dan frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

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

Efectos

- La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad;
- La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa;
- Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa, y este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, ya que equivaldría a un despido injustificado;



- Las juntas de conciliación y arbitraje deben conocer de la suspensión. Se establecen diferentes matices en esta intervención:

Atendiendo a la causa o al grado de urgencia de la medida; Si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruébe, en un procedimiento jurídico sumario;

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

Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica;

A juicio de la Junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores, hasta el importe de un mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad de que encuentren un nuevo trabajo. (Artículo 430 ley laboral.)

Reanudación de los trabajos en la empresa o establecimiento y
Procedimiento:

Tanto el sindicato o sindicatos y los trabajadores, podrán pedir a la Junta que verifique si existen causas de suspensión;



En caso de que la Junta determine que no hay causa para la suspensión, la empresa debe reanudar a los trabajadores en un término de 30 días;

Si la empresa no reanuda labores, los trabajadores pueden reclamar la indemnización por causa de despido. (Art. 50 ley Federal del Trabajo.)

El patrón debe anunciar la fecha de reanudación de labores, los trabajadores deberán contar con un plazo de 30 días por lo menos para volver al trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador, equivale a despido.

Terminación del contrato colectivo

Las causas las encontramos contenidas en el artículo 401 de la ley del trabajo que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del Capítulo VIII de éste Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

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

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

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



La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

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

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

El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

- Por mutuo consentimiento.
- Por terminación de la obra.
- En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Efectos de la separación de un patrón una vez firmado el contrato colectivo.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. Artículo 402 de la ley laboral.

Vigencia de las condiciones de trabajo en caso de disolución del sindicato

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

En los casos de terminación de los trabajos señalados salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que le corresponde a cada trabajador.



Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, debe ser tomada en cuenta la antigüedad de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

En casos de la fracción I y V del artículo 434, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprovebe;

Si se trata de la fracción III, del mismo artículo, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

Si se trata de la fracción II, del artículo 434 de la ley laboral, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, más la prima de antigüedad

Contrato-ley

En la actualidad el contrato-ley ha perdido vigencia ya que únicamente existen algunos contratos en la industria textil, en la industria azucarera, en la industria de la radiodifusión, entre otras, por lo que nos limitaremos a enunciar la definición



que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 textualmente señala:

El contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, 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.

Diferencias entre contrato colectivo de trabajo y el contrato ley

CONTRATO COLECTIVO	CONTRATO-LEY
Es un contrato de empresa. Se inscribe ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Puede ser firmado por un solo patrón. Es revisable 60 días antes de su vencimiento. Se celebra por tiempo indefinido. Se registra ante la autoridad competente (Juntas).	Es un contrato de industria. Se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Debe otorgarse por varios patrones. Es revisable 90 días antes de su vencimiento. Su vigencia no puede exceder de dos años. Para que surta sus efectos, debe ser publicado en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> . ³²

10.5. Cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos

Este es un de los temas que más polémica genera en la sociedad mexicana. Se ha discutido sobre la constitucionalidad de estas cláusulas ya que al otorgarle el derecho legal el sindicato de convenir, en los contratos colectivos que, el patrón contrate como trabajadores únicamente a sus miembros y el de exigir, si así fue convenido con el patrón, a que éste les rescinda la relación laboral a los trabajadores que hayan renunciado o hayan sido separados del sindicatos.

³² Patricia Lemus Raya., *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill, México, 1997. p. 65.



En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

El problema de esta situación radica en que en la realidad la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa.. En el caso de la cláusula de admisión muchos sindicatos la utilizan para limitar el derecho de todo ciudadano para ingresar a alguna empresa ya que la regla que imponen es que solamente podrán ingresar sus familiares o amigos. En el caso de la cláusula de exclusión, algunos sindicatos la utilizan para eliminar a trabajadores que estorban a las directivas sindicales o los intereses de las empresas.

No obstante lo anterior, estas reglas se encuentran contenidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 relativo a



los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

10.6. Derechos de antigüedad, ascenso

La Ley del trabajo de 1931 reconocía la antigüedad como un derecho que servía como base para el cómputo de algunos derechos de los trabajadores como las vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de la negativa de los patrones de someterse al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje. Fundó después la estabilidad en el empleo. Fue precisamente en los contratos colectivos como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador tomó como referencia para trasplantarla en la nueva Ley Federal del Trabajo.

Derecho de antigüedad

La antigüedad es el tiempo transcurrido desde que el trabajador adquiere el nombramiento con base en la prestación de sus servicios de una manera personal y subordinada, continua e ininterrumpida. No tienen efecto para acumular antigüedad, los permisos y licencias sin goce de sueldo, así como las faltas a las labores sin causa justificada, las licencias con goce de sueldo, comisiones, tendrán repercusión directa para el cómputo de la antigüedad.

La antigüedad es pues un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos de antigüedad. De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión: mi derecho de antigüedad que en realidad significa *el o los derechos que derivan de mi antigüedad*.

Los trabajadores de planta y los trabajadores, que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o



establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo estipulan los artículos 156 Y 158 de la ley laboral.

Derechos de ascenso

En los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Esta modificación consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador.

El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.

Los contratos colectivos suelen establecer con gran detalle y también con muchas variantes los sistemas de ascenso. De entre los sistemas más utilizados, pueden indicarse estos tres: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario. El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor calificación, y el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.



Los derechos de preferencia

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los artículos 154, 155, 156 y 159 de la ley laboral, pone de manifiesto, también, en el nacimiento de la relación laboral, normas para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo debe advertirse que se trata de una preferencia del segundo nivel, ya que respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395 de la ley laboral.

El antecedente del derecho de preferencia se encontraba en la ley de 1931 en la fracción primera del artículo 111 que lo establecía en favor de los mexicanos, respecto de quienes no estuvieran en ese caso y de los sindicalizados, no importando que no exista relación entre el sindicato y el patrón.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154: "que no exista el contrato colectivo de trabajo o de existir, que no contenga la cláusula de admisión".

La ley fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos ya que, de no ser así, el patrón podrá emplear al que por sus especiales cualidades le convenga más.

Al no haber existido un sistema legal de calificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo del artículo 3º de la ley laboral para preferir a un trabajador respecto de otros.

Las preferencias que marca la ley del trabajo en su artículo 154, a partir de la reforma, son las siguientes:



a) Nacionalidad mexicana

Señala que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros.

b) Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo

Este es el motivo de preferencia que se refiere a que los trabajadores que laboran con carácter de trabajadores de planta y prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios para una determinada empresa y que constituyen una actividad normal o permanente en la misma.

c) Tener a su cargo una familia

Es un motivo de preferencia a todas luces justo. Partiendo del supuesto de que no existe entre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a recibir, preferentemente, a un trabajador que tiene que mantener a una familia.

d) Pertenecer a un sindicato

Este artículo también manifiesta que el patrón tiene la obligación de preferir a los trabajadores que están afiliados a un sindicato respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

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



Procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación

En el artículo 155 de la ley laboral se marcan dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan *a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo*. La segunda vía es más sencilla aunque suponga un cierto poder de adivinación por parte del candidato o un sistema eficaz de información: basta presentarse a la empresa o al establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 155 señala lo siguiente:

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La ley no señala la manera en que deban calificarse los meritos de los candidatos para ocupar el puesto, lo que hace, hasta cierto punto ineficaz el derecho, por ello, el presupuesto de igualdad de circunstancias, puede convertirse en el escollo difícil de superar.

La conclusión que se alcanza sin embargo, y esto envuelve tal vez un sano consejo a las empresas, es la de establecer lo que podría llamarse un escalafón externo que habrá de ser revisado en ocasión de presentarse las vacantes o los



puestos nuevos. Se cuidará, en este escalafón, de anotar el domicilio de los candidatos con el objeto de llamarlos cuando sea necesario.

Las modernas técnicas de selección de personal y de administración empresarial recomiendan, además de que se realice la definición de cada puesto y de que se determinen los requisitos para ocuparlo, tal vez un examen de aptitud o la presentación de certificados de capacidad que puedan integrar las circunstancias que permitirán en un plano de buena fe, otorgar la vacante sin someterse a las reglas de preferencia.

Parece, sin embargo, necesario que se aclare y tal vez sea suficiente por medio de la jurisprudencia, de qué manera operará la igualdad de circunstancias

Violación del derecho de preferencia

Es importante citar el texto del artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

En la ley de 1931 la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas.

Ahora los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. La antigüedad



es una fuerza dinámica de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción salvo que se acuerde la determinación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

Actualmente los derechos generados por la antigüedad, son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva.

A continuación, enunciaremos los derechos más importantes que genera la antigüedad misma, que se encuentran contemplados en los diversos artículos de la ley del trabajo y que son:

- a) Garantiza mayor estabilidad en el empleo.
- b) En caso de despido injustificado, garantiza mayor indemnización, ya que además del pago de los 3 meses de indemnización constitucional, se le otorgan 20 días de salario por cada año de servicios, artículo 52.
- c) Mayor número de vacaciones, artículo 76.
- d) Preferencia para ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación, artículo 159.
- e) Inmunidad para ser despedido, después de haber cumplido 20 años de servicios, por faltas leves, artículo 161.
- f) Derechos a que se le expida una constancia donde se establezca su antigüedad dentro de la empresa (artículos 132 y 158).
- g) Derecho al pago de una prima de antigüedad, artículo 162.

Examinaremos por separado cada uno de estos derechos

a) Estabilidad en el empleo: la antigüedad genera el derecho de permanecer en el empleo, salvo los casos previstos en el artículo 49 de la ley laboral. En estos casos la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad.



b) Rescisión imputable al patrón: en este caso la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

c) Vacaciones: El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.

d) Preferencia para los ascensos: los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas, que se trate de vacantes definitivas o por una duración de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración.

En el artículo 160 de la ley del trabajo se dispone que "cuando se trate de vacantes menores de treinta días se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior (159).

e) Inmunidad después de 20 años de antigüedad, por faltas leves. Artículo 161 del citado ordenamiento legal dice textualmente:

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

f) Constancia de servicios: los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, y en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales por obra determinada a



que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad. A tal efecto se debe integrar una comisión mixta que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad.

Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es conveniente por otra parte que se integre una comisión de escalafón, mixta y paritaria, que conforme a un determinado reglamento, establezca los procedimientos conforme a los cuales se otorgarán los ascensos en cada empresa o establecimiento.

g) Prestaciones por antigüedad. En algunos contratos colectivos de trabajo se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores, consisten generalmente en el pago de una cantidad de dinero: una quincena un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicio.

En el caso del seguro social cada cinco años se pagan mayores gratificaciones, el problema que surge es el de definir si estos pagos no rompen en realidad con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

10.6.1 Derechos de escalafón

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En



igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón a dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV de la ley laboral (Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de Capítulo III Bis de esta ley), la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Bibliografía del Tema 10

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11^a ed., México, Porrúa, 2003..

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Porrúa, México, 2002.

LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*, McGraw Hill Internacional, México, 1997.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, Porrúa, 2001.

Actividades de aprendizaje

A.10.1 Revisa los contratos colectivos de Trabajo que tienen celebrados tanto el STUNAM y el APAUNAM con la Universidad Nacional Autónoma de México, confróntalos y establece sus semejanzas y diferencias.

A.10.2 Investiga cuántos contratos - ley existen actualmente en México y quiénes son las partes contratantes.



Cuestionario de autoevaluación

1. Menciona el concepto de contrato colectivo de trabajo.
2. Señala tres características del contrato colectivo.
3. Señala los elementos fundamentales del contrato colectivo.
4. Señala tres elementos obligatorios del contrato colectivo.
5. Señala en que consiste el objeto posible en el contrato colectivo de trabajo.
6. Señala cuando serán revisables los contratos colectivos en materia de salarios.
7. Señala cuál es la finalidad del contrato colectivo de trabajo.
8. Respecto a la suspensión de actividades en la empresa, de acuerdo a Mario de la Cueva, cuál es su principal característica.
9. Menciona en qué artículo de la ley laboral vienen contempladas las causas legales de suspensión de las relaciones de trabajo.
10. Señala tres causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.
11. Señala en qué consiste la cláusula de admisión en el contrato colectivo de trabajo.



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es causa de terminación de las relaciones de trabajo.
- _____ 2. Los permisos económicos son causas legales de suspensión.
- _____ 3. Cuando se disuelve el sindicato de trabajadores titular de contrato colectivo, las condiciones de trabajo de los trabajadores necesariamente se modifican.
- _____ 4. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
- _____ 5. El patrón no tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias para su contratación a un trabajador mexicano respecto de un extranjero.
- _____ 6. La antigüedad genera mayor estabilidad en el trabajo.
- _____ 7. La antigüedad en el empleo no genera mayor número de días de vacaciones.
- _____ 8. La prima de antigüedad consiste en el pago de 15 días de salario, por cada año de servicios.
- _____ 9. Las vacantes definitivas y las provisionales mayores de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos de acuerdo al escalafón.
- _____ 10. El contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse de palabra entre las partes.



TEMA 11. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Objetivo particular

Que el alumno conozca de manera detallada las obligaciones que tienen las partes que integran la relación de trabajo. Asimismo, conocerá ante qué autoridad laboral se deberá depositar el Reglamento Interior de Trabajo para que inicie su vigencia en la empresa o establecimiento en que se va a aplicar.

Temario detallado

11.1. Concepto

11.2. Normas especiales que debe contener el reglamento

Introducción

Cuando se desarrollan las actividades laborales es necesario que las mismas se hagan en forma ordenada, buscando que los derechos y las obligaciones de las partes que intervienen en la relación estén claros y acordes con el trabajo a desarrollar, lo mejor es consignar las cosas habituales en un reglamento de trabajo.

El reglamento interior de trabajo lo encontramos ubicado en el derecho colectivo y es considerado por la mayoría de los doctrinarios como un documento que contiene las sanciones disciplinarias al regular la conducta de los trabajadores. Es importante señalar que su objetivo fundamental es lograr que las actividades se desarrollen con la mayor seguridad y regularidad posible.

La legislación laboral establece el procedimiento de elaboración del reglamento interior de trabajo, su contenido y las formalidades que deberán cumplirse para su plena validez jurídica.



11.1. Concepto

La ley laboral en el artículo 422 señala:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo

El reglamento no nace de un mandato de la ley, sino de un acuerdo de los patrones y de los trabajadores. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa y está sujeto, al control estatal, a petición de las partes y su eficacia depende de su depósito ante la autoridad competente.

11.2 Normas especiales que debe contener el reglamento

El contenido del reglamento está previsto en la ley laboral, de manera imperativa, con la facultad de las partes de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

A continuación, señalaremos los aspectos más importantes del reglamento interior de trabajo, mismos que se encuentran contenidos en el artículo 423 de la ley del trabajo y son:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.



4. Días y lugares de pago.
5. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
6. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
7. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
9. Permisos y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Elaboración del reglamento

A este respecto, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 424 expresa lo siguiente:

En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, a los contratos colectivos y contratos –ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, el cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.



Vigencia del Reglamento Interior de Trabajo

Para que el reglamento interior de trabajo pueda iniciar su vigencia, se requiere que cualquiera de las partes lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 425 de la ley de la materia señala lo siguiente: “El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberán imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento”.

La obligación de imprimir y fijar el reglamento interior de trabajo en lugares visibles del establecimiento, aunque la ley no lo señala expresamente, corresponde al patrón.

El incumplimiento de ambas obligaciones no impide que entre en vigencia dicho reglamento, ya que ésta sólo depende de su depósito ante la autoridad competente.

Al terminar el estudio del reglamento interior de trabajo, el estudiante pudo darse cuenta de lo importante que resulta su existencia, ya que como vimos, contiene de manera clara y precisa los derechos y deberes de las partes que integran la relación de trabajo y las sanciones aplicables al caso.

Medidas Disciplinarias

La suspensión de la relación de trabajo por la vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando existe un Reglamento Interior de Trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en ese reglamento. De no haber reglamento interior o habiéndolo no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar.

La Suprema Corte de Justicia, por extensión, admite la licitud de la sanción cuando esté prevista en el contrato colectivo de trabajo o en un contrato individual.



Para que se pueda suspender la relación por la vía del castigo, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que exista Reglamento Interior de Trabajo o Contrato Colectivo o Contrato Individual.
2. Que en esos documentos se prevean las conductas sancionables.
3. Que el trabajador incurra en la conducta sancionable.
4. Que se le dé oportunidad de la defensa.

Sin embargo cabe señalar que según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el patrón aplica la sanción no existiendo alguno de estos requisitos, este incurrirá en falta de probidad y, por lo mismo, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II del artículo 51 de la ley laboral y a recibir la indemnización correspondiente que importa los tres meses de salario y los veinte días por año.

Suspensión por acuerdo entre las partes

El artículo 423 al referirse al contenido del reglamento interior en la fracción IX alude a los permisos y licencias. Pero es plausible afirmar que también pueden pactarse en el contrato colectivo de trabajo o en el individual, y adquirir el carácter de obligatoriedad hasta por la simple costumbre de la empresa.

Así pues, pactada la causa del permiso, el patrón queda forzado a concederlo cuando se dé el supuesto previsto.

Esto no quiere decir que el trabajador quede relevado de la obligación de solicitarlo. Si lo solicita y no obtiene a la vez la autorización del patrón para faltar, no habrá permiso y, en consecuencia la ausencia se computará como falta.



Período y efectos de la suspensión

El periodo de la suspensión será el que acuerden ambas partes en cada caso.

El trabajador debe presentarse al trabajo el día siguiente en que expire el permiso, sin que pueda prolongarlo, pues comenzarían a computarse como faltas, salvo que el trabajador pudiera justificarlas. Finalmente, estos permisos suspenden los efectos de la relación, salvo pacto en contrario. En consecuencia, deja de generarse antigüedad, se deducen para efectos de aguinaldo y se deducen también para determinar el monto que corresponda al trabajador en las utilidades de la empresa.

Bibliografía del tema 11

Ley Federal del Trabajo, vigente.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. 11ª edic, Porrúa, México, 2003.

OLVERA Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001.

Actividades de aprendizaje

- A.11.1.** Elabora el reglamento interior de trabajo de una empresa, siguiendo los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo
- A.11.2.** Investiga en la Junta de Conciliación y Arbitraje el procedimiento que debe seguir quien deposita el reglamento interior de trabajo.

Cuestionario de autoevaluación

1. Define el Reglamento Interior de Trabajo.
2. Señala la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo.
3. Señala tres requisitos que debe contener el reglamento interior de trabajo.
4. ¿Para que el reglamento interior de trabajo tenga aplicación en el centro de trabajo ante qué autoridad se debe depositar?
5. ¿A partir de qué momento inicia la vigencia del reglamento interior de trabajo?



6. Señala quién tiene la obligación de imprimir y distribuir entre los trabajadores el reglamento interior de trabajo.
7. Señala quién o quiénes elaboran el reglamento interior de trabajo.
8. ¿Qué tiempo tienen las partes para depositar el reglamento interior de trabajo en la Junta de Conciliación y Arbitraje?



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. Las normas de orden técnico y administrativo que elaboran las empresas para la ejecución de los trabajos son materia del reglamento interior de trabajo.
- _____ 2. Entre otros requisitos el reglamento interior de trabajo contiene días y lugares de pago.
- _____ 3. De acuerdo al reglamento interior de trabajo la suspensión como medida disciplinaria, no podrá ser superior a ocho días.
- _____ 4. El reglamento interior de trabajo será elaborado por la parte patronal.
- _____ 5. El reglamento interior de trabajo no contiene las normas para prevenir los riesgos de trabajo.
- _____ 6. Si el reglamento interior de trabajo contiene disposiciones contrarias a la ley no se podrá aplicar.
- _____ 7. La suspensión del trabajador por parte del patrón como medida disciplinaria se podrá realizar aún cuando no exista reglamento interior de trabajo.
- _____ 8. Un permiso sin goce de salario no interrumpe la antigüedad del trabajador.
- _____ 9. No es necesario que el patrón coloque en lugares visibles el reglamento interior de trabajo.



TEMA 12. LA HUELGA

Objetivo particular

El alumno conocerá el concepto de la huelga, su finalidad, los requisitos de forma y de fondo, las clases de huelgas, la huelga en el derecho burocrático, el proceso de huelga y formas de terminación de la huelga.

Temario detallado

- 12.1. Concepto
- 12.2. Requisitos
 - 12.2.1. Fondo
 - 12.2.2. Forma
 - 12.2.3. Mayoría
- 12.3. Tipos de huelga
 - 12.3.1. Huelga legalmente existente
 - 12.3.2. Huelga ilícita
 - 12.3.3. Huelga justificada
- 12.4. Terminación de huelga

Introducción

La suspensión de las actividades laborales por parte de los trabajadores constituye, sin duda alguna, un instrumento de presión para lograr diversas finalidades tales como una mejoría en las condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones ya pactadas. El propósito del derecho de huelga es lograr el **equilibrio** entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.



En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento de presión reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos. Excepcionalmente, la huelga puede tener como objeto, exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En rigor es factible subdividir los fines torales de la huelga en dos sentidos:

a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

b) El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura; vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

12.1. Concepto

La huelga es la única medida de presión que los trabajadores pueden utilizar para exigir del patrón ya sea la firma del contrato colectivo, su revisión o el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas o convenidas.

La Huelga, de acuerdo con la ley Federal del Trabajo en su artículo 440, es lo siguiente: “La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.



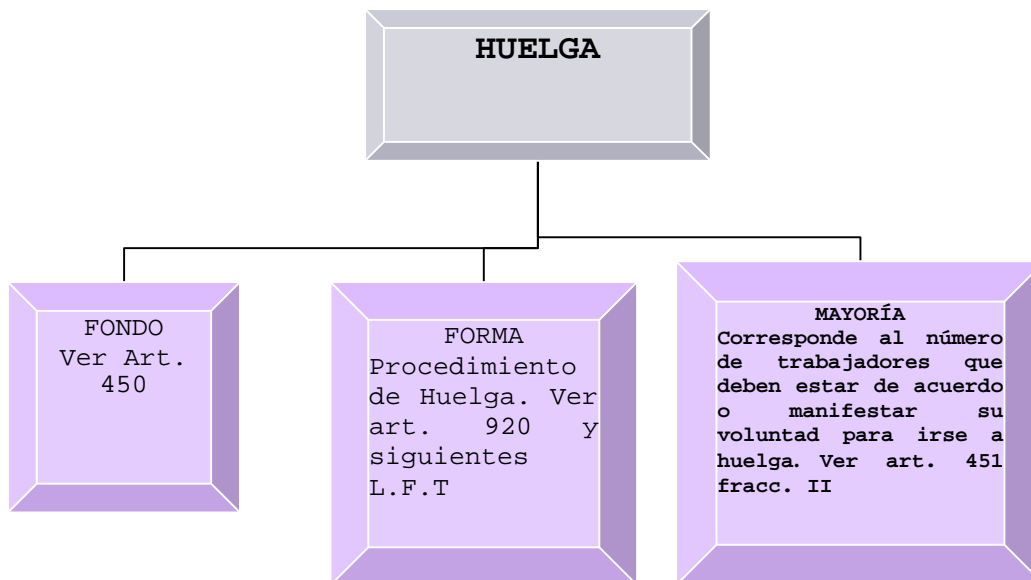
12.2. Requisitos

La huelga no puede darse por sí sola sino que deben existir causas que la justifiquen por un lado, y por el otro, se deben cumplir ciertas formalidades estipuladas en la propia ley.

12.2.1. Fondo

Son aquellos requisitos indispensables que se deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercitar ese derecho. Estos requisitos los tenemos señalados en la ley del trabajo en el artículo 450 que menciona como “objeto”; esto quiere decir que solamente por estas razones los sindicatos pueden ir a la huelga y son:

- a. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.
- b. Obtener del patrón la celebración del contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley así como exigir su revisión o su cumplimiento.
- c. Exigir que el patrón cumpla lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- d. En los casos de huelga solidaria.
- e. Exigir revisión de los salarios contractuales



12.2.2 Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- II. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- III. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas



siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; y

- IV. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ésta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

12.2.3 Mayoría

La ley del trabajo en su artículo 451 impone el cumplimiento de ciertos requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de la huelga y estos son:

Para suspender los trabajos se requiere: [...]

- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y ...

El artículo 459 de esta misma ley señala que:

La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II[...]

12.3 Tipos de huelga

12.3.1 Huelga legalmente existente

Con esta connotación, así se ha denominado al trámite de tipo procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.



El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

Por su parte, Mario de la Cueva define, la huelga como: “La suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.³³

Obsérvese que dentro de nuestro sistema no es menester que, al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley.

Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de parte, dentro de los tres días sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar la procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay doctrinarios mexicanos que consideran ocioso "que declarando la improcedencia del incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone". Cabe entonces señalar que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulado, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

³³ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Porrúa México, 1984. pp. 602 - 603.



Huelga inexistente

Dentro del derecho laboral con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. A juicio de Mario de la Cueva, la "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente."³⁴

En su marco positivo, dentro del derecho mexicano, la huelga es, en concreto, inexistente cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida toda vez que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán contados los votos de los trabajadores de confianza.

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley, y en esencia, el propósito de reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquélla que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo.

Como bien apunta el recordado maestro Rafael de Pina: "El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

³⁴ Mario de la Cueva, op. cit., p. 603.



los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...] con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga.”³⁵

De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.

Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que existiera alguna causa que pueda justificarlo.

Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.

Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

12.3.2 Huelga ilícita

La ley laboral en su artículo 445 expresa lo siguiente:

La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita. En principio, nuestra carta política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los

³⁵ Rafael de Pina, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas. México. 1952. p 266.



factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo (artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución).

De esta suerte, en el marco constitucional se hace coincidir el requisito de fondo de las huelgas existentes, con el principio toral y objeto distintivo de la huelga lícita, consistente en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa, para conseguir la equidad y la sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, en aras de preservar, con la solución de sus conflictos, el bienestar general.

Son consideradas huelgas lícitas aquéllas que al perseguir el equilibrio entre los factores de la producción se orientan a realizar, dentro del mundo moderno, la concertación social, a este tipo de huelga se asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo dentro de los conflictos colectivos, Sin embargo, para Mario de la Cueva, la laxitud del concepto de equilibrio entre los factores de la producción, que armonizan los intereses del capital y del trabajo, es de tal amplitud que libera "del peligro de limitaciones al ejercicio de este derecho obrero."³⁶

Trueba Urbina apuntaba que:

Esta huelga se funda, en el tal sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o/ en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga.³⁷

Para alguna corriente de opinión, el concepto de licitud, recogido en la Constitución, inspira la idea de que la huelga tiene como objeto promover la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente

³⁶ Mario de la Cueva, op. cit., p. 605.

³⁷ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Porrúa. México. 1972. p.372.



contra la preservación de la fuente de trabajo. A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales que mengue en sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical.

Dentro de este orden de ideas se estima que: El equilibrio entre los factores de la producción se establece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos-ley o la revisión de los mismos; por lo que el emplazamiento a huelga para incrementar el salario u otras prestaciones implica la pretensión de modificar el contrato colectivo durante su vigencia, que equivale a una revisión anticipada del mismo, lo que es atentatorio a la seguridad pública y a la estabilidad de las relaciones obrero-patronales.

Con respecto al elemento de fondo de la huelga, gran parte de la doctrina afirma que el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos, que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, provocando un desequilibrio entre las partes.

Siempre al tenor de la ley es considerada ilícita la huelga que se proclama y estalla por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en dos supuestos:

En primer lugar, si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos actos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

Y en segundo término, si la huelga estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley del trabajo.



A juicio de Castoreña: “Una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio gobierno.”³⁸

En lo concerniente a la hipótesis de ilicitud de la huelga por virulencia o barbarie, se ha considerado que: “La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos”.

Néstor de Buen considera, por su parte, que:

En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.³⁹

En este sentido, la comprobación mayoritaria de los trabajadores de la empresa para estallar la huelga es considerada improbable, ya que se antoja imposible adivinar cuándo habrán de presentarse los hechos violentos, así como verificar el número cierto de huelguistas que participaron en las conductas proscritas.

La necesidad de que los actos violentos fueran realizados por la mayoría de los huelguistas tuvo, sin embargo, su razón de ser, en la posibilidad de que se utilicen agitadores filtrados que provoquen el caos entre la masa y realicen los daños censurados, encubiertos en el anonimato. De aquí también se desprende que sólo podrán ser despedidos aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego

³⁸ J. Jesús Castoreña, *Manual de Derecho Obrero*. Edición de autor. México. 1984. p. 316.

³⁹ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México. 2003.



gravemente, sobre las personas o las propiedades, y se exonerará a aquéllos que sólo se hayan sumado al paro de las labores.

12.3.3. Huelga justificada

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, así lo señala el artículo 446 de la ley del trabajo.

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquella que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos más señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina considera, por su parte, que

[La huelga imputable o justificada] es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en la que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente.⁴⁰

Dentro de este orden de ideas se ha apuntado que el concepto de imputabilidad y, por ende, la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Mas cabe considerar que, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, en consecuencia, que la misma deba ser considerada imputable al patrón. Al efecto se asevera que:

⁴⁰Alberto Trueba Urbina, *Evolución de la Huelga*. Botas. México. 1950. p. 272.



La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, sólo implica que para llevarla a cabo los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.

Cabe precisar, entonces, que para lograr la imputabilidad de referencia, es menester que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios. Debe quedar también claro, que hasta después de estallada la huelga y de ser calificada existente se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de que en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto.

La tramitación de la imputabilidad de la huelga en su momento deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores a instancia de parte ya que como en otras figuras laborales los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si por el contrario la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto al margen de que se requerirá a través de la junta competente el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, algunos doctrinarios consideran necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si la huelga es justificada, teniéndose que someter a su arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo.

En fin, es pertinente señalar que tanto la huelga lícita como la inexistente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.



La huelga por solidaridad

Dentro del derecho mexicano es reconocida expresamente la huelga por solidaridad, dicha causa la encontramos contenida en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente, y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley.

12.4 Terminación de la huelga

Existen varias formas de terminar una huelga, dependiendo de ellas es que se estipulará en razón de los salarios caídos y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores huelguistas.

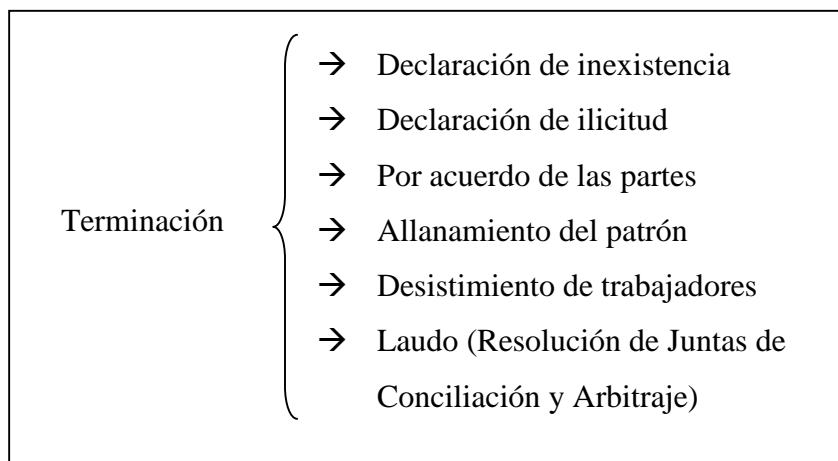


Figura 12.1. Formas de terminación de la huelga

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, mismas que se encuentran consignadas en el artículo 469 de la Ley Federal del



Trabajo. El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

1. El mutuo consentimiento

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta fórmula como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, además de que, a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que ésta es la forma de arreglo en que, para la reanudación del trabajo, se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y



pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador se establece que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga. El único problema, es que, esta clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que, en definitiva, no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones



generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta.

En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (artículo 162 de la ley del trabajo) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento.

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del 948 de la Ley laboral).

Cabe precisar que dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente, de suerte que para hacerlo deban realizar un trámite procesal ante la Junta.

Después de estudiar este tema, el alumno seguramente comprendió lo importante que resulta la existencia de esta institución para los trabajadores. El problema es que en muchos casos este noble instrumento es utilizado no para exigir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que han sido vulnerados sino para satisfacer deseos personales o de grupo de la cúpula sindical.

Bibliografía del tema 12

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.



DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., Porrúa, México. 2003.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II. Porrúa. México, Año.2003.

DE PINA, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Evolución de la huelga. Botas, México, 1952.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Porrúa, México, 1972.

Actividades de aprendizaje

A.12.1. Investiga cuántas huelgas han sido declaradas inexistentes en los últimos años 25 años.

A.12.2. Investiga cuántas huelgas han realizado los trabajadores burócratas a lo largo de toda su historia.

Cuestionario de autoevaluación

1. Señala cuál es propósito de la huelga
2. Señala el concepto de huelga
3. Señala cómo se inicia el procedimiento de la huelga
4. Menciona en qué artículo de la ley del trabajo se encuentran contenidos los requisitos de fondo de la huelga.
5. Señala qué porcentaje de trabajadores se necesita para que una huelga sea declarada como legalmente existente?
6. Señala los casos en que una huelga es inexistente
7. Dentro de las causas de terminación de la huelga, explica en qué consiste el allanamiento del patrón.
8. ¿Cuáles son los tipos de huelga?
9. Señala en qué casos la huelga se considera ilícita.
10. Menciona tres causas de terminación de una huelga.



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. La huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales con relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- _____ 2. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.
- _____ 3. La huelga busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.
- _____ 4. La huelga es causa legal de terminación de las relaciones de trabajo.
- _____ 5. El aviso para la suspensión de actividades deberá darse por lo menos con 8 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos
- _____ 6. La huelga no suspende el trámite de los conflictos económicos pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- _____ 7. En una huelga justificada los motivos son imputables a los trabajadores.
- _____ 8. Una huelga puede tener por objeto la celebración del contrato colectivo y su revisión al terminar su vigencia.
- _____ 9. Una huelga puede concluir por laudo arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- _____ 10. La huelga es lícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades del patrón.



TEMA 13. RIESGOS DE TRABAJO

Objetivo particular

Que al finalizar el tema, el alumno conozca el concepto, el objetivo de la higiene y la seguridad en el trabajo; así como la estructura y formación de las comisiones mixtas. De igual manera distinguirá las obligaciones de los patrones y trabajadores derivadas de la higiene y seguridad en el trabajo y, finalmente, diferenciará entre una enfermedad y un accidente de trabajo.

Temario detallado

- 13.1. Concepto de riesgos de trabajo
- 13.2. Tipos de riesgos de trabajo
 - 13.2.1. Accidentes
 - 13.2.2. Enfermedades
- 13.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo
- 13.4. Derecho de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

Introducción

Sin duda alguna, la seguridad en el trabajo es vital para el desarrollo de las empresas ya que entre menos accidentes y enfermedades sufran los trabajadores, mayor será su productividad, es por ello que a través del tiempo se ha ido implementando medidas de seguridad en el trabajo con el propósito de proteger la integridad física y mental de los trabajadores, creando condiciones de trabajo más seguras para que el trabajador ofrezca lo mejor de él mismo y sea más productivo dentro de su centro laboral. Como sabemos toda actividad humana implica un riesgo, ya sea en mayor o menor medida, pero siempre estará latente el peligro de sufrir algún accidente o enfermedad.



Ante tal situación, en México se han creado normas legales que tienen como finalidad exigir a las empresas que implementen las medidas preventivas necesarias para proteger a sus trabajadores de sufrir riesgos de trabajo. Para cumplir con dicho propósito la ley del trabajo, establece la formación de comisiones mixtas, las cuales tienen como obligación inspeccionar las instalaciones de las empresas e implementar las medidas de seguridad pertinentes para evitar en lo posible accidentes y enfermedades de los trabajadores, investigar los accidentes de trabajo e incluso analizar las razones que los provocan, así como la muerte.

Antecedentes de la higiene y seguridad en el trabajo

Entre los primeros antecedentes de los que se tiene conocimiento destacan los de la época de la Revolución Francesa donde se crearon corporaciones de seguridad que tenían como propósito proteger a los artesanos de sufrir accidentes en el desarrollo de su actividad. Posteriormente, la Revolución Industrial implementó el inicio de la seguridad en el trabajo, esto como consecuencia de la aparición de las máquinas, aunque con el nacimiento de la industria no surge inmediatamente el concepto de seguridad, pero sí establece las bases más elementales para su desarrollo. Para esto fue necesaria una participación más activa del gobierno y en 1833 en Francia inician las primeras inspecciones a las empresas para exigirles mayor seguridad para sus trabajadores. En el año de 1850 se empieza a notar los avances de la seguridad en las empresas; en 1867 en Massachussets, Estados Unidos, se promulgó una ley donde se ordenaba la creación de la figura del inspector de trabajo.

Sin embargo y no obstante las medidas de seguridad implementadas en algunas empresas, en 1871 casi el cincuenta por ciento de los trabajadores morían antes de cumplir los 20 años de edad por accidentes de trabajo. En el año de 1874 la república francesa aprobó una ley donde se establecía la inspección obligatoria a



los talleres. En el año de 1877 se aprueba en Massachusettes la primera ley que exigió la protección de maquinaria peligrosa y posteriormente, nace en París una empresa dedicada a brindar asesoría a las industrias.

Para el año de 1900, la mayoría de las naciones industrializadas contaba con leyes protectoras de los trabajadores, alcanzando la seguridad en el trabajo su máxima expresión con el nacimiento de la asociación internacional de protección a los trabajadores. Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo marca los principios fundamentales en materia seguridad en el trabajo.

México también se ha preocupado por garantizar la seguridad de sus trabajadores, tan es así que el constituyente de 1917 establece la obligación patronal de propiciar condiciones seguras dentro de las instalaciones de las empresas o establecimientos así como otorgar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ya establece de manera más clara las obligaciones de los patrones en relación con la seguridad e higiene, así como la dotación de habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores, la instalación en los centros de trabajo de las medidas preventivas para evitar los riesgos de trabajo, debiendo contar, además, con medicamentos y útiles curativos, señalando incluso, la obligación de indemnizar a los trabajadores que sufran un riesgo profesional.

La actual Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones más precisas que tienen como propósito fundamental asegurar la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores.



Definición de higiene y seguridad industrial

‘Higiene’ son los conocimientos y técnicas que tienen como objetivo detectar, evaluar y controlar los factores ambientales, psicológicos y tensionales que derivan del trabajo y que pueden provocar alguna enfermedad o deteriorar la salud del trabajador.

La ‘seguridad industrial’ la podemos entender como la técnica que investiga y regula la prevención de actos y condiciones inseguras que provocan los accidentes y enfermedades en el trabajo, es decir, son un conjunto de conocimientos técnicos que se utilizan en la disminución, control y eliminación de los riesgos de trabajo, conociendo previamente las causas que los originan.

Finalidad de la higiene y seguridad industrial en el trabajo

La seguridad en trabajo tiene la siguiente finalidad:

1. Disminuir los accidentes de trabajo y de esa manera evitar la muerte de los trabajadores.
2. Reducir los gastos operativos de la producción
3. Generar mayor seguridad en el trabajo para que los trabajadores eleven su productividad.
4. Contar con un sistema estadístico que permita detectar la disminución de los accidentes y sus causas.
5. Contar con los medios necesarios para establecer un plan de seguridad.⁴¹

Obligaciones de los patrones y trabajadores en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

El Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala las obligaciones de los patrones siendo estas:

- I. Cumplir con las disposiciones de este reglamento, de las normas que expidan las autoridades competentes y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en materia de seguridad e higiene;

⁴¹ NOM-019 STPS-1993.



- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere este reglamento;
- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las causas posibles de accidentes y enfermedades de trabajo, adoptando las medidas necesarias para prevenirlos conforme a lo dispuesto en las normas aplicables, así como presentarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando ésta así lo requiera,
- IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo;
- V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos,
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene, y los programas y manuales específicos a que se refiere este reglamento en los términos previstos en el artículo 130,
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias,
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio, practiquen en los centros de trabajo,
- IX. Presentar ante la Secretaría, cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación,
- X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran;
- XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas,
- XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;
- XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;
- XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el capítulo V del título VII de la ley, se establezcan exposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo;
- XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.⁴²

Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo con el Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este reglamento, las normas expedidas por las autoridades competentes

⁴² Véase, Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, Material electrónico disponible en www.stps.gob.mx, consultado el 22/09/08.



- y del reglamento interior de trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en el que presten sus servicios;
 - III. Dar aviso inmediato al patrón de la comisión de seguridad e higiene del lugar en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo;
 - IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;
 - V. Conducirse en el centro de trabajo con la propiedad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;
 - VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;
 - VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo;
 - VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.⁴³

Obligaciones de los patrones consignadas en la Ley Federal del Trabajo

Los patrones tienen la obligación de instalar en los centros de trabajo las medidas de seguridad e higiene necesarias para proteger la integridad de los trabajadores. Esta obligación se encuentra consignada en el artículo 132 fracción XVI de la Ley laboral que a la letra dice lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones:

- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y de más lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan de los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán

⁴³Véase, Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, Material electrónico disponible en www.stps.gob.mx, consultado el 22/09/08.



modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

El incumplimiento de estas normas puede generarle al patrón responsabilidades directas de naturaleza económica, como la contenida en el artículo 992 fracción V de la ley del trabajo consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo, cuando impida la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo de su establecimiento y no cumpla con la normatividad en materia de seguridad determinada por esta misma ley. La multa se duplicará si no se subsana esta irregularidad dentro del plazo otorgado por el inspector de trabajo.

Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene

La Ley Federal del Trabajo señala la obligación de formar comisiones mixtas de seguridad e higiene en cada empresa o establecimiento, mismas que estarán conformadas por igual número de representantes de trabajadores y de patrones, cuya finalidad es:

1. Realizar inspecciones generales y específicas de las instalaciones de la empresa o establecimiento con la intención de detectar condiciones inseguras que pongan en riesgo la integridad de los trabajadores y proponer las medidas de seguridad para prevenir los riesgos de trabajo.
2. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades en las empresas o establecimientos.
3. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por dicha comisión de seguridad e higiene.
4. Formular estadísticas de los accidentes y enfermedades que ocurran en la empresa o centro de trabajo.



13.1 Concepto de riesgos de trabajo

Tanto la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social como la Ley Federal del Trabajo coinciden en su definición.

La definición de riesgos de trabajo la encontramos en el artículo 473 de la ley laboral que establece lo siguiente: “Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo “.

Es conveniente señalar que la ley del trabajo de 1931 utilizaba la expresión *riesgos profesionales* al referirse a los accidentes y enfermedades derivados del trabajo. La Ley de 1970 sustituyó la expresión anterior, por la de *riesgos de trabajo*.

Algunos doctrinarios consideran que la nueva terminología es más precisa que la anterior. Ello en razón de que el concepto de *profesionalidad*, referido a los riesgos de trabajo, podría inducir a establecer interpretaciones restrictivas en perjuicio de los trabajadores no profesionales, y la expresión *riesgos de trabajo* es más incluyente.

13.2 Tipos de riesgos de trabajo

La expresión *riesgos de trabajo* es un concepto genérico que abarca dos especies. Por un lado los accidentes y por el otro las enfermedades.

13.2.1 Accidentes

‘Accidente de trabajo’ lo podemos entender como un evento imprevisto, fuera de control que suspende de manera temporal o permanente la actividad del trabajador. Normalmente los riesgos de trabajo ocurren por condiciones de trabajo



inseguras tales como: herramienta en mal estado, mala iluminación en el centro de trabajo, falta de equipo de protección, entre otros; pero también pueden ocurrir por factores humanos como la negligencia del trabajador, por la no observancia de las medidas preventivas de seguridad establecidas, e incluso por actos provocados por el mismo trabajador para lesionarse, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 señala lo siguiente:

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

El segundo párrafo contempla los accidentes ocurridos en el trayecto del trabajador, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio. Sin duda alguna, la inclusión de estos accidentes en la ley de 1970 resulta novedosa.

El concepto de la ley actual está tomado de la antigua Ley del Seguro Social y la única condición que exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo es que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar de trabajo o al domicilio.

El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto resulta complicado. En primer lugar porque no puede limitarse el concepto al hecho de trasladarse del o al domicilio, pudiendo generarse accidentes, fuera del lugar de trabajo, sin que sean necesariamente en el trayecto al domicilio, bastando que se produzcan al momento de ir a tomar alimentos. El segundo problema se tiene porque es necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si el trabajador se desvió de la ruta normal.



El primer caso la Corte lo resolvió de la siguiente manera. En el amparo directo 1735/1963, promovido por Petróleos Mexicanos, resuelto el 9 de agosto de 1966, resolvió que:

Cuando un trabajador sale momentáneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo, sino para tomar sus alimentos y con ese motivo sufre un accidente, debe estimarse que se trata de un riesgo profesional.⁴⁴

Respecto del segundo problema, la Corte no se ha pronunciado, pero es evidente que cualquier desviación o interrupción del trayecto habitual del trabajador, será suficiente para determinar que no es riesgo de trabajo.

13.2.2. Enfermedades

La legislación laboral vigente en su artículo 475 señala lo siguiente:

Enfermedad de trabajo es 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.

En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es más amplia de lo que la definición anterior hace presumir. Esta presunción la encontramos en el artículo 481 que a la letra dice: "La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador".

Igualmente quedan comprendidas como enfermedades de trabajo faringitis, laringitis, rinitis, cataratas, sífilis, cáncer, paludismo, conjuntivitis, callosidades, asma, dermatitis, entre otras.

⁴⁴ 4° Sala, Informe 1966, p. 25



Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la tabla que clasifica las enfermedades de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo únicamente tiene carácter enunciativo y presuncional, por lo que podemos inferir que legalmente resulta posible adicionar enfermedades análogas a las mencionadas en dicha tabla.

Es importante apuntar que si el asegurado no está conforme con el dictamen de calificación que haga el Seguro Social de su enfermedad o que considere que se trata de una enfermedad profesional no incluida en la tabla, podrá inconformarse ante el Consejo Técnico de dicho instituto, siempre y cuando la resolución no sea definitiva, el IMSS le otorgará al asegurado las prestaciones correspondientes a las enfermedades no profesionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133 del Seguro Social.

13.3 Consecuencias de los riesgos de trabajo

Respecto a esto la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 477 lo siguiente:

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal,
- II. Incapacidad permanente parcial,
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte.

Por incapacidad temporal debe entenderse: “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante cierto tiempo” (Artículo 478).

La incapacidad permanente parcial es: “la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar” (Artículo 479).



Incapacidad permanente total es “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida” (Artículo 480).

Cavazos Flores apunta lo siguiente:

La Ley del Seguro Social establece que cuando el trabajador no está conforme con la calificación que del accidente realiza el instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el consejo técnico del propio instituto o ante la autoridad laboral competente para impugnar dicha resolución. Para este supuesto mientras se tramita el recurso o juicio respectivo, el instituto tiene la obligación de otorgar al trabajador asegurado o a sus beneficiarios las prestaciones a que tuviera derecho en los ramos del seguro de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando se satisfaga los requisitos señalados por la ley antes citada.⁴⁵

13.4 Derechos de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley laboral les impone. Desde luego deben distinguirse dos situaciones: en primer término que el riesgo traiga consigo sólo incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte del trabajador.

En los casos de incapacidad, el artículo 487 de la Ley laboral señala lo siguiente:

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

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera
- IV. Medicamentos y material de curación,

⁴⁵ CAVAZOS, Flores Baltasar, *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*, México, Trillas, 1982. pp. 333 y 334.



- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación indemnizar a los trabajadores:

Por principio general, cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, el patrón tiene la obligación de indemnizarlo y otorgarle los derechos y prestaciones consignados en la ley, pero al mismo tiempo, prevé circunstancias en las que al ocurrir el accidente de trabajo no producirá obligación alguna al patrón.

El artículo 488 de la ley en estudio señala las causas de la siguiente manera:

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

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

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Pero el artículo 489 de la ley laboral señala en que casos los patrones no quedarán eximidos de la obligación de indemnizar a los trabajadores y estos son:

- 1. Que el trabajador hubiere aceptado ya sea de manera explícita o implícita los riesgos de trabajo
- 2. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador
- 3. Que el accidente sea producto de la imprudencia de algún compañero de trabajo.



La ley del trabajo en el artículo 490 establece que la responsabilidad del patrón se aumentará hasta en un veinticinco por ciento en los casos siguientes:

1. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias emitidas para prevenir los riesgos de trabajo.
2. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas necesarias para evitar que se repitan.
3. Si no adopta las medidas preventivas establecidas por las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
4. Si los trabajadores le informan al patrón de los peligros que existen en la empresa y el patrón no hace nada para solucionarlos.
5. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad de las anteriores.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica del patrón se traduce en las dos prestaciones siguientes:

Artículo 500 de la ley de la materia dice:

Cuando un riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Beneficiarios de la indemnización

El artículo 501 de la ley del trabajo señala expresamente:

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda o viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de edad si tienen una incapacidad de 50% o más;



- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 502 de la misma ley establece:

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Bibliografía del tema 13

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., México, Porrúa. 2003.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*. México, Trillas, 1982.

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Ley General de Salud

www.stps.gob.mx. Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente

NOM-019 STPS-1993



Actividades de aprendizaje

A.13.1. Investiga la estructura de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

A.13.2. Investiga el procedimiento que deben seguir los trabajadores para solicitar que se califique la profesionalidad de un accidente de trabajo.

Cuestionario de autoevaluación

1. ¿Qué son los riesgos de trabajo?
2. ¿Qué es un accidente de trabajo?
3. ¿Qué es un accidente de tránsito o de traslado?
4. Menciona 5 obligaciones de los patrones en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.
5. ¿Qué consecuencias le pueden generar al trabajador cuando ocurren los riesgos de trabajo?
6. Señala que funciones tienen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.
7. Señala cuál es la instancia a la que pueden recurrir los trabajadores cuando están inconformes con el dictamen de calificación de un riesgo de trabajo emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
8. Señala tres casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación de indemnizar a un trabajador que sufre un riesgo de trabajo.
9. Señala tres casos en los cuales la obligación del patrón de indemnizar al trabajador podrá aumentarse hasta en un 25%.
10. ¿Cuál será la indemnización económica que se entregará a los familiares en caso de muerte del trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo?



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son falsos (F) o verdaderos (V)

1.	La ley del trabajo de 1931 mencionaba riesgos profesionales para referirse a los riesgos de trabajo.	F	V
2.	En los centros de trabajo no es obligatorio la creación de comisiones mixtas de seguridad e higiene.	F	V
3.	Las comisiones mixtas de seguridad e higiene están integradas únicamente por los representantes del patrón.	F	V
4.	La higiene la podemos entender como la técnica que investiga y regula la prevención de actos y condiciones inseguras que provocan los accidentes y enfermedades en el trabajo.	F	V
5.	La incapacidad permanente total es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.	F	V
6.	La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para realizar cualquier actividad por el resto de su vida.	F	V
7.	Cuando el accidente ocurre por negligencia o torpeza del trabajador, el patrón queda eximido de la obligación de indemnizarlo.	F	V
8.	Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez el patrón está obligado a indemnizarlo.	F	V
9.	Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo tendrá derecho entre otros, a aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.	F	V
10.	Cuando un trabajador fallece y no tiene beneficiarios, el Instituto Mexicano Seguro Social podrá recibir la indemnización	F	V



TEMA 14. NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Objetivo particular

El alumno conocerá la finalidad de la seguridad social, así como sus antecedentes tanto internacionales como en nuestro país. Asimismo, deberá conocer las instituciones responsables de brindar la seguridad social tanto su estructura como su funcionamiento, y finalmente, deberá identificar las funciones del INFONAVIT y del FOVISSSTE.

Temario detallado

14.1. Objetivos de la seguridad social

14.2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

14.3. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

Introducción

A través de su existencia el hombre tiene que hacer frente a numerosos riesgos que asechan su persona (enfermedades, accidentes, invalidez, muerte).

El riesgo predominante en las sociedades modernas consiste en la falta de recursos para poder subsistir por lo que el ahorro individual resulta insuficiente como medio de previsión, de tal manera que los grupos de individuos pertenecientes a una misma comunidad, profesión o actividad, expuestos en principio a los mismos riesgos, se organizan para contribuir con pequeñas aportaciones a la formación de fondos comunes para cubrir las pérdidas que alguno o varios de ellos pueden sufrir.



La esencia de la seguridad social es el principio de distribución de las consecuencias dañosas de un acontecimiento. El seguro es: un contrato por el cual una de las partes, el asegurador, se compromete a indemnizar a la otra, el asegurado, de las pérdidas o los daños que pudiera sufrir, en su persona o en sus bienes, por la ocurrencia de un hecho incierto, recibiendo en pago cierta suma de dinero.

En México los seguros públicos se regulan por la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

El Seguro Social cubre hechos presumiblemente ciertos, como lo es la incapacidad para procurarse un ingreso durante la enfermedad y en la vejez; este seguro forma parte del grupo que ampara riesgos que pueden afectar personalmente a los sujetos, por su financiamiento, corresponde al grupo de los mixtos.

El Seguro Social se ha definido como: “el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional” (Art. 4 de la Ley del Seguro Social).

14.1. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social:

Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.⁴⁶

⁴⁶ Art. 2 Ley del Seguro Social



14.2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Antecedentes históricos

La previsión y la seguridad sociales pretenden contrarrestar la injusticia de la naturaleza y la que rige la actividad económica, por medio de instrumentos racionales y sistematizados. Dentro de esos instrumentos ocupa un lugar muy importante el Seguro Social.

Fue establecido con carácter obligatorio por primera vez en Alemania en 1883; adoptó la participación tripartita (Estado, patrones y trabajadores) que subsiste en la actualidad. Entre ese año y 1889 se implantaron los seguros de enfermedad, accidentes y vejez. En Inglaterra, en 1911 se implantaron los seguros sobre la salud, contra la incapacidad y el desempleo.

En 1911, en Estados Unidos se decretaron algunas leyes sobre pensiones para las viudas y en 1923 para los ancianos. En 1935 se implantó la obligación de participar en la asistencia a los ancianos, inválidos y niños y una forma de seguro contra el desempleo. En 1939 se incluyó al seguro de supervivencia (vejez). En 1954 se adicionó la protección contra la incapacidad total permanente y en 1965 se amplió la atención médica a favor de los ancianos.

A finales de 1925 se presentó la iniciativa de la ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se defendía con precisión la responsabilidad de los empleados en los accidentes de trabajo y se determina el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa del seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleados que no estaban de acuerdo con ser los únicos contribuyentes para su sostenimiento y consideraban que también otros sectores debían aportar.



En México, en 1929 se reformó la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional, que originalmente se había referido al Seguro Social como un seguro potestativo, para hacerlo obligatorio.

En 1944, después de algunos intentos fallidos, entró en vigor la Ley del Seguro Social; a partir de ese año y hasta 1973 en que se promulgó la nueva ley, se hicieron algunas modificaciones para elevar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al rango de autoridad fiscal; para imponer la obligación de pagar el salario íntegro en incapacidades por riesgos de trabajo (1955); ampliar la extensión de los beneficiarios (1959); incluir a los ejidatarios, pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres (1970); y establecer como tope del salario de cotización y base de las prestaciones en dinero, el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (1972).

En 1973 se promulgó una nueva Ley del Seguro Social, que abrogó la anterior; en 1981 se otorgó al IMSS atribuciones de poder público, no obstante ser un organismo descentralizado, para efectuar el cobro de los créditos a su favor por la vía económica coactiva de manera directa.

Y el 21 de diciembre de 1995 se publica en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley del Seguro Social, que permanece vigente hasta la fecha.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna, promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajador de accidentes y otros con fines similares.



Instituto Mexicano del Seguro Social

Dicho Instituto nace en el año de 1942, cuando el presidente de México era Manuel Ávila Camacho y ordena elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social. En diciembre del mismo año se envió a las cámaras la iniciativa de ley. El congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Federación la Ley del Seguro Social.

Inicialmente, el Seguro Social sólo cubría tres ramos de aseguramiento obligatorio, a saber: enfermedades no profesionales y maternidad, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

Es en los artículos iniciales donde se plasma que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud de los asegurados, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social, y para administrarlo y organizarlo se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Tal como lo señala la Ley del Seguro Social en el artículo 3, la realización de la seguridad social estará a cargo de entidades públicas u organismos descentralizados; en consecuencia, esta responsabilidad recae en el IMSS, organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.



La seguridad tiene como objetivo principal garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión digna a los trabajadores que hayan cumplido con sus semanas de cotización. Para el cumplimiento de este objetivo, el Instituto obtiene recursos a través de las aportaciones obreros patronales, determinados vía el salario base de cotización.

La forma en que se otorgan los distintos beneficios de las ramas de seguro será determinada por medio del régimen en el cual se encuentren cotizando los derechohabientes. Esta forma de cotización se divide en dos regímenes: Régimen obligatorio (RO) y Régimen voluntario (RV)

Régimen Obligatorio

El régimen obligatorio que señala la Ley del Seguro Social en el Título Segundo, se inicia en el momento en el que un patrón utiliza los servicios de una persona física de manera personal, remunerada y subordinada, lo que da origen a una relación laboral, surgiendo de esta manera la obligación del patrón de inscribir al trabajador en el régimen obligatorio señalado.

Los seguros que comprende el régimen obligatorio que son las siguientes:

A) Seguro de enfermedades y maternidad

Esta rama se encuentra regulada en el capítulo IV de la Ley del Seguro Social y en capítulo II del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS (RSM).

Es importante definir que lo que el IMSS considera como enfermedad y maternidad.



De acuerdo con el artículo 84 del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS el concepto de enfermedad se define en la fracción I, como:

Toda alteración física o mental en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por agentes físicos, químicos o biológicos, que puede o no imposibilitarle para el desempeño del trabajo o actividades de la vida diaria y requiere de la atención médica para su prevención, curación y rehabilitación.

Respecto a la maternidad, la fracción II del mismo artículo señala que es el estado fisiológico de la mujer, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

De tal forma, las personas aseguradas podrán disfrutar de los beneficios de este seguro de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior y dependiendo de la calidad en que se encuentren (asegurado o beneficiario).

Así, las personas que quedan amparadas con este seguro (art. 84 de la Ley del Seguro Social) son:

- 1 El asegurado
2. El pensionado (por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, viudez, orfandad y ascendencia).
3. La esposa del asegurado, a falta de ella, la mujer con la que haya tenido vida marital los últimos cinco años anteriores a la enfermedad o con la que haya procreado hijos. En caso de que el asegurado tenga varias concubinas, ninguna tendrá derecho a la protección.

Asimismo, queda también asegurado el esposo o concubinario de la asegurada siempre y cuando dependa económicamente de la esposa y cumpla los requerimientos señalados.



4. La esposa del pensionado(a) a falta de ella la concubina o concubinario, siempre y cuando reúna los requisitos del punto anterior.
5. Los hijos del asegurado o pensionado, menores de 16 años.
6. Los hijos del asegurado o pensionado cuando no puedan mantenerse por medio de un trabajo propio debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, mientras dure éste, así como los hijos hasta los 25 años que realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.
7. Los hijos mayores de los pensionados que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.
8. Los padres del asegurado que vivan con él.
9. El padre y la madre del pensionado (por incapacidad permanente, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez), siempre y cuando vivan con él.

Por lo tanto el IMSS tendrá las facultades de solicitar al beneficiario que compruebe que se encuentra en alguno de los supuestos anteriores para poder proporcionarle el servicio.

Los beneficiarios, sin incluir al asegurado o pensionado, tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones respectivas cuando reúnan los requisitos de



dependencia económica del asegurado o pensionado, y este tenga derecho a las prestaciones en especie señaladas en el artículo 91 de la Ley del Seguro Social.

Existen restricciones en la prestación del servicio, por lo que en el Reglamento de Servicios de Salud del IMSS, en su artículo 29, señala las excepciones, las cuales son:

- a) cirugías estéticas,
- b) oculares (astigmatismo, miopía, presbicia e hipermetropía),
- c) dotación de lentes y aparatos auditivos
- d) exámenes preventivos y tratamientos que no se encuentren incluidos en los instrumentos normativos de la atención médica, entre otras.

Para tener derecho a las distintas prestaciones, será necesario que el IMSS tenga conocimiento de la existencia de la enfermedad o el inicio del embarazo, por lo que la fecha de inicio será el momento en el cual el propio Instituto certifique el padecimiento o embarazo, lo que en el caso de este último servirá como base para el cómputo de los días de subsidio que gozará la asegurada.

En el caso de enfermedades el asegurado podrá gozar, si así lo notifica el médico, de días de incapacidad, que pueden ser hasta 52 semanas, prorrogables por 52 semanas más (art. 33, párrafo segundo del Reglamento de Servicios Médicos), pero si esta llegara a ser interrumpida por más de ocho semanas podrá considerarse como una nueva enfermedad.



Prestaciones en especie

a) Enfermedad.

En esta rama del seguro las prestaciones en especie corresponden a la atención y asistencia que se le otorga al asegurado por enfermedad no profesional (incluidos los demás asegurados que señala el artículo 84 de la Ley del Seguro Social) y que consisten básicamente en la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, aparatos de prótesis y rehabilitación a partir del momento en que da inicio la enfermedad y hasta el plazo de 52 semanas, tratándose de un mismo padecimiento.

En términos generales, este servicio que proporciona el IMSS es prestado por medio de sus unidades médicas, las cuales dependiendo de la exigencia del padecimiento, pueden ser: de primer nivel de atención (unidades de medicina familiar), de segundo nivel de atención (hospitales generales de subzona, zona o región; aquí son remitidos los pacientes del primer nivel de atención) y de tercer nivel de atención (red de hospitales de alta tecnología y máxima resolución diagnóstica terapéutica, generalmente son pacientes remitidos del segundo nivel de atención).

b) Maternidad

Las prestaciones las reciben las aseguradas y beneficiarias de esta rama durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, y consiste en asistencia obstétrica, ayuda para la lactancia durante seis meses (suministros de leche industrializada) y una canastilla al nacer el hijo en las instalaciones del Instituto, esta última únicamente la recibe la asegurada. En caso de que el nacimiento ocurra en un lugar distinto de las instalaciones del IMSS, la asegurada podrá solicitar la canastilla durante los 30 días posteriores de ocurrido el parto; transcurrido este plazo se cancela la prestación.



Los servicios se prestan a partir de la fecha en que el IMSS certifique el embarazo, si el alumbramiento (parto) ocurre sin haberse comunicado el embarazo al Instituto, la asegurada sólo tendrá derecho a recibir prestaciones en especie del momento en que acudió a solicitar los servicios.

El detalle de la forma en que se presta el servicio de consulta externa y atención domiciliaria, hospitalización, salud reproductiva medicina preventiva y asistencia farmacéutica se encuentra reglamentado en las secciones cuarta a octava (Art. 39 a 80) del Reglamento de Servicios Médicos.

Prestaciones en dinero

a) Cuando se trata de una enfermedad no profesional, el requisito para que el asegurado(a) reciba las prestaciones en dinero, consiste en haber cubierto por lo menos cuatro cotizaciones semanales antes de la enfermedad (para trabajadores eventuales serán seis cotizaciones semanales, que se computarán durante los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad).

El subsidio se presta cuando se otorgue certificado de incapacidad al asegurado y se paga a partir del cuarto día de incapacidad hasta que dure la enfermedad (el plazo de la enfermedad podrá ser de hasta 52 semanas, prorrogable por 26 semanas más).

El subsidio lo puede recibir el asegurado o sus familiares en caso de que aquel se encuentre hospitalizado, y corresponderá 60% del último salario diario integrado cotizado.

b) Cuando se trate de maternidad, para que la asegurada reciba las prestaciones en dinero, deberá cubrir los siguientes requisitos:



- Por lo menos 30 cotizaciones semanales en los últimos 12 meses anteriores a la fecha en que se vaya a pagar el subsidio.
- Que el embarazo lo haya certificado el IMSS.
- Que no se encuentre trabajando durante los periodos anteriores y posteriores al parto.
- El subsidio en dinero es de 100% del salario base de cotización, 42 días antes y 42 días después del parto.

Durante el periodo de embarazo la asegurada no podrá estar recibiendo otro subsidio en dinero, por lo que, en su caso de suceder así, se cancelará el de menor cuantía (art. 102 de la Ley del Seguro Social).

B) Seguro de invalidez y vida

Se encuentra establecido en los artículos 112 al 151 de la Ley del Seguro Social y 86 al 124 del Reglamento de Servicios Médicos.

a) Seguro de Invalidez

El Reglamento de Servicios Médicos de la Ley del Seguro Social, en su artículo 86, señala que se estará en el caso de invalidez cuando el asegurado no se encuentre en posibilidad (derivado esta imposibilidad de una enfermedad no profesional) de llevar a cabo su actividad, de desarrollar un trabajo similar o de obtener una remuneración superior a 50% de su remuneración habitual durante el último año de trabajo.

La invalidez deberá ser dictaminada por un médico de los servicios del IMSS. Como se señala que el estado de invalidez deriva de una enfermedad no profesional, el dictamen médico deberá realizarse dentro del plazo de 104 semanas que señala la Ley del Seguro Social; es decir, 52 semanas que dure la enfermedad prorrogables a 52 semanas más, pero debe tenerse en cuenta que



durante este periodo el asegurado deberá estar efectivamente imposibilitado para trabajar, ya que trabajo no puede ser igual al que desarrollaba antes de la dictaminación de la invalidez. Este estado del asegurado puede ser dictaminado de dos maneras: de manera temporal o definitiva; si es temporal, se debe a que existen muchas posibilidades de que el asegurado se recupere para volver a trabajar y deberá verificarse su estado a los dos años posteriores de la dictamen, y cuando su incapacidad en definitiva, significa que ya no podrá volver a trabajar.

El encontrarse en estado de invalidez se le otorga al asegurado el derecho de recibir asistencia médica, tanto para él como para sus beneficiarios.

Tal como lo señala el artículo 138 de la Ley del Seguro Social, existen apoyos económicos adicionales a los pensionados por invalidez, que se conocen como asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Estas asignaciones consisten en proporcionar una ayuda por carga familiar, y se otorga a los beneficiarios del monto de la pensión por invalidez, con base en porcentajes determinados del monto de la pensión, proporcionándose 15% de la cuantía de la pensión a la esposa o concubina: 10% de la cuantía de la pensión a cada uno de los hijos menores de 16 años; 10% de la cuantía de la pensión para cada uno de los padres del pensionado, cuando no exista esposa, concubina e hijos menores de 16 años, siempre y cuando dependan económicamente del pensionado.

En caso de que el pensionado no se encuentre en alguno de los casos anteriores (sin esposa o concubina, hijos o ascendientes dependiendo económicamente de él), se le podrá conceder una ayuda asistencial equivalente a 15% de la cuantía de la pensión que le corresponde.



En el caso de que el pensionado sólo tenga un ascendiente dependiente, esta ayuda asistencial se reducirá a 10 % de la pensión.

Las asignaciones y ayuda señaladas se entregan preferentemente al pensionado, pero si los hijos no viven con él se le entregará a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo.

Las asignaciones y ayuda asistencial terminan en el momento en que el pensionado fallezca; en el caso de los hijos, la pensión termina al momento en que éstos cumplan los 16 o 25 años, cuando aplique lo señalado en el artículo 134 de la Ley del Seguro Social.

b) Seguro de Vida

La parte de esta rama de aseguramiento se refiere al momento en que el asegurado pierde la vida, ya sea activo o pensionado por invalidez, y por tal motivo se otorgan a sus beneficiarios las pensiones respectivas.

Para que los beneficiarios tengan derecho a las prestaciones de este ramo, al fallecer el asegurado deberá haber tenido reconocidas, por lo menos 150 cotizaciones semanales (aproximadamente 35 meses) o haber estado gozando de una pensión por invalidez. En ambos casos se referirá a fallecimientos no calificados como profesionales, es decir, derivados de un riesgo de trabajo.

Además de la pensión, los beneficiarios tendrán derecho a recibir asistencia médica y la viuda una ayuda asistencial, cuando así lo estipule el dictamen del médico que la trate.



C) Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Los riesgos protegidos por este seguro son:

a) Retiro

Es aquél que se constituye con la aportación de 2% del salario base de cotización por parte del patrón. Para tal efecto, el trabajador deberá contar con una cuenta individualizada en donde se realizarán los depósitos correspondientes y su administración estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

El trabajador tiene la libertad total de elegir la AFORE que operará sus aportaciones y podrá, cuando así lo desee, solicitar su cambio de AFORE después de un año de operación con la anterior.

Este seguro opera cuando el trabajador se encuentra desempleado, para que éste pueda disponer de una cantidad de la cuenta individual que tiene creada, la que resulte menor entre 75 días de su salario promedio de las últimas 250 semanas cotizadas o 10% del saldo existente en dicha cuenta, siempre y cuando lleve 46 días naturales desempleado y compruebe, mediante estados de cuenta, que no ha realizado retiros en los últimos cinco años anteriores a la ocurrencia del evento. O bien, cuando se encuentre en cesantía en edad avanzada.

b) Cesantía en edad avanzada

El artículo 154 de la Ley del Seguro Social define la cesantía como el momento en el cual el asegurado queda privado de desempeñar algún trabajo remunerado habiendo cumplido 60 años de edad.

Asimismo, establece como requisito para gozar de los beneficios de esta rama, el tener cotizadas y reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones



semanales (aproximadamente 24 años de cotización). Si el trabajador no reúne el requisito en una sola exhibición podrá elegir entre retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o continuar cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para hacerse acreedor a su pensión.

Los beneficios que recibe el beneficiario que se encuentre en la situación señalada son: una pensión (reuniendo los requisitos), asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Como los demás seguros, si se cuenta con una pensión de cesantía no se podrá tener derecho a tener derecho a otra de vejez o invalidez.

c) Del ramo de vejez

Para acceder a este ramo de aseguramiento, previa solicitud, el asegurado deberá haber cumplido 65 años (artículo 162 de la Ley del Seguro Social) y tener reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales. En caso de que cumpliendo los 65 años el asegurado no haya reunido las semanas de cotización requeridas, podrá, si así lo solicita retirar su saldo de su cuenta individualizada en una sola exhibición o seguir cotizando hasta alcanzar las semanas requeridas para obtener su pensión.

Si se tienen 750 semanas cotizadas (aproximadamente 14 años de cotización), se tiene derecho a las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad.

Como en el ramo de cesantía, el asegurado puede optar por obtener su pensión mediante renta vitalicia o retiros programados.



D) Seguro de riesgos de trabajo

El seguro de riesgos de trabajo se refiere al beneficio que reciben los trabajadores derivados de accidentes y/o enfermedades a que están expuestos en el desarrollo de su trabajo.

La Ley del Seguro Social en el artículo 42 define accidente de trabajo como

Es toda la lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquel.

La enfermedad de trabajo es definida por artículo 43 de la Ley del Seguro Social de la siguiente manera:

Es todo estado patológico derivado de la acción continua en 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 artículo 46 de la Ley del Seguro Social señala los casos en los cuales los accidentes nos se consideran riesgos de trabajo, y son:

- 1) que el accidente se produzca debido a que el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, o bajo los efectos de alguna droga o narcótico no prescrito por un médico;
- 2) si es provocado de manera intencional o como resultado de una riña o intento de suicidio; o
- 3) si es resultado de un delito intencional.



Es importante señalar que el trabajador gozará de las prestaciones de esta rama de seguro siempre y cuando se someta a los exámenes médicos y tratamientos establecidos por los médicos del IMSS.

Como consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo, el asegurado puede sufrir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial incapacidad permanente total o la muerte, en cuyo caso podrá acceder, él o sus beneficiarios, a las prestaciones en especie y en dinero.

El trabajador que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
2. Servicio de hospitalización
3. Aparatos de prótesis
4. Rehabilitación

Cuando se trata de incapacidad temporal, el trabajador recibirá el 100% del salario con el cual se encontraba cotizando antes de ocurrir el riesgo, y durante todo el tiempo que dure la incapacidad o se encuentre en posibilidad de volver a trabajar nuevamente. Cuando se declare incapacidad permanente total, el asegurado recibirá una pensión mensual vitalicia equivalente al 70% del salario en que se encontraba cotizando antes de la ocurrencia del riesgo.

E) El Seguro de guarderías

Este ramo de aseguramiento cubre el beneficio que tiene la aseguradora, o el trabajador viudo o divorciado de proporcionarle a su hijo los cuidados necesarios en su primera infancia durante la jornada de trabajo. Los servicios de guardería incluyen (artículo 203 de Ley del Seguro Social) el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los hijos, a través de las



instituciones especiales destinadas por el Instituto para ese fin. Este servicio puede ser proporcionado a hijos de la asegurada, o del trabajador viudo o divorciado mientras no contraigan nupcias, desde los 43 días y hasta que cumplan la edad de 4 años.

Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio

Se encuentra regulado en el capítulo VIII de la Ley del Seguro Social (a partir del artículo 218) y se refiere a aquellos asegurados que quedan privados de un trabajo y deseen continuar en el régimen obligatorio.

El requisito que deben reunir es haber cotizado un mínimo de 52 semanas en los últimos cinco años al ser dado de baja y deberán ejercer la opción dentro de los cinco años al ser dados de baja. En caso de ejercer la opción el asegurado cubrirá las cuotas que le corresponderán mediante mensualidades adelantadas y con base en el último salario diario integrado que tenía al momento de la baja, con la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, invalidez y vida.

Con las cuotas del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el interesado continúa cotizando semanas, para generar el derecho a una pensión por cesantía de edad avanza o por vejez. Las cuotas de invalidez y vida proporcionan protección al contratante en caso de tener estado de invalidez, así como a sus beneficiarios (esposa, hijos o sus padres) mediante una pensión si el contratante fallece.



Causas de terminación

1. Por decisión del asegurado
2. Por dejar de pagar las cuotas durante seis meses
3. Por darse de alta nuevamente en el régimen obligatorio

Régimen de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio

El artículo 13 de la Ley del Seguro Social señala que, podrán incorporarse de manera voluntaria al régimen obligatorio, mediante convenio, las siguientes personas:

1. Los trabajadores en industrias familiares y los dependientes (profesionistas, comerciantes en pequeño y trabajadores no asalariados).
2. Trabajadores domésticos.
3. Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
4. Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
5. 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. En el convenio que se celebre se establecerán la fecha de vigencia, cuotas por cubrir, prestaciones que otorgarán, la contribución del Gobierno Federal y demás acuerdos necesarios.

Causas de terminación de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS:

- a) Por renuncia
- b) Por no pagar las cuotas



- c) Dejar de prestar servicios la trabajadora doméstica
- d) Por no renovar anualmente la incorporación colectiva

Seguro de Salud para la Familia

El seguro de salud para la familia se refiere al convenio que puede celebrar cualquier persona que no se encuentre asegurada en el Instituto, para poder ser beneficiario de las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad.

Este seguro es de incorporación voluntaria y puede ser contratada por las siguientes personas:

Personas que nunca han estado inscritas en el IMSS, aunque aplican algunas restricciones médicas (enfermedades congénitas, crónico degenerativas, etc.) las cuales serían señaladas en el momento en que se efectúe la contratación.

Personas que tienen más de 45 días hábiles dados de baja en el IMSS y aquellas que no cotizan como mínimo 52 semanas sin interrupción en el IMSS en el régimen obligatorio antes de la última baja patronal.

Personas que cotizaron más de 52 semanas sin interrupción al IMSS antes de la última baja y que cuentan con un plazo de 45 días hábiles posteriores a la fecha de la última baja para contratar el seguro sin restricciones médicas

Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo

La Ley del Seguro Social y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), establecen que las empresas deberán agruparse en razón de la rama y actividad



económica o grupo industrial al que pertenezcan, dependiendo de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores.

El artículo 73 de de la Ley del Seguro Social divide en cinco clases de riesgos a las empresas, a saber:

Clase	Prima media en porcentaje
1	0.54355
2	1.13065
3	2.59840
4	4.65325
5	7.58875

Cuando el patrón se va a inscribir ante el Seguro Social, deberá llenar el formato denominado Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de trabajo.

Dentro de la información que se solicita, en el formato se encuentran los datos generales del patrón, si es inscripción inicial, fusión, restablecimiento, cambio de actividad o sustitución patronal; la actividad económica o giro; las materias primas y materiales que se manejan; la maquinaria que se utilizará; el personal; los procesos de trabajo; y finalmente, con base en la información declarada, el patrón asienta la clase en que considera debe cotizar en el seguro de riesgos de trabajo.

Registro patronal único

De acuerdo con el artículo 27 del reglamento, ahora las empresas pueden sustituir todos los registros patronales, sin importar las entidades donde operen, por un registro patronal único, ello bajo la base de determinar una prima de riesgos de trabajo ponderada media.



La clasificación predominante será la que corresponda a la actividad a la que se dedique la empresa.

Revisión patronal anual

Las empresas tienen la obligación de presentar una declaración anual en el mes de febrero, en la que informarán al Seguro Social, si como resultado de la revisión de su siniestralidad, permanecen cotizando con la misma prima de riesgo de trabajo, o bien, disminuye o aumenta ésta.

La siniestralidad, señala el artículo 32 del reglamento, se obtendrá con base en los casos de riesgos de trabajo terminados durante el periodo comprendido del primero de enero al 31 de diciembre del año de que se trate. Para estos efectos, es aconsejable que las empresas lleven un control estricto de incapacidad por riesgos de trabajo.

La prima de siniestralidad calculada no podrá variar en más de 1%, respecto de la que se hubiera manifestado en todo el año inmediato anterior.

Las primas del seguro de riesgos de trabajo con que las empresas cotizarán, no podrán ser inferiores de 0.5% (mínima) ni mayores de 15% (máxima) del salario base de cotización respectivamente.

La prima de riesgo anual declarada se encuentra sujeta a revisión por parte del Seguro Social, quien goza de facultades para emitir y notificar a los patrones la resolución respectiva, en caso de que la declarada por el patrón no coincida con la determinada por el propio Instituto. La rectificación surtirá sus efectos a partir del 1 de marzo siguiente a la presentación de la declaración y hasta el último día de febrero del año inmediato siguiente.



Si el Seguro Social emite alguna resolución que rectifique la clasificación de una empresa en el seguro de riesgos de trabajo, o bien, modifique la prima de riesgo, el patrón tiene a su alcance dos vías para poder inconformarse con esa determinación; el escrito de desacuerdo y el recurso de inconformidad.

Derechos y Obligaciones de los Patrones

Como en cualquier situación que involucre a dos entidades, es necesario establecer una serie de lineamientos que permitan regular la relación entre ambos. En la relación entre el IMSS y los patrones existe una serie de puntos que deben cumplir los patrones para que no sean sancionados por el Instituto.

Inscripción

De acuerdo con lo señalado en el artículo 15, fracción I, de la Ley del Seguro Social, los patrones deberán darse de alta ante el IMSS en un plazo que no rebase 5 días hábiles a partir de la fecha de inicio de las operaciones. Para que un patrón pueda darse de alta ante el MSS, deberá contar con su alta ante la SHCP y, tener por lo menos, un trabajador a su servicio.

Movimientos afiliatorios

Resulta de gran trascendencia el llevar un adecuado control de estos movimientos, ya que son la base para que el Instituto tenga un adecuado registro de los trabajadores que están prestando sus servicios para algún patrón.

La ley del IMSS en el mismo artículo 15, en su fracción I, nos señala que el patrón contará con cinco días hábiles para la presentación de estos avisos ante el Instituto, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido, en caso de no presentarlos, se hará acreedor a una sanción.



Registros contables

La obligación de llevar el registro contable de las operaciones de las entidades, no es sólo un requisito para efectos de la SHCP; los patrones están obligados por el IMSS a llevar y conservar esos registros.

Sobre este punto se habla en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, fracción II, en el cual se señala la obligación de llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores, así como otros requisitos establecidos en el artículo 9 del RACERF.

Artículo 9º. Los registros a que se refiere la fracción II del Artículo 15 de la Ley deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

- Nombre, denominación o razón social completos del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes.
- Nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario de los trabajadores.
- Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

Determinación y entero de cuotas

Durante la existencia de la relación laboral, el patrón tiene a su alcance los elementos necesarios para determinar las cuotas obrero-patronales que debe cubrir al Instituto por cada uno de los trabajadores que le prestan servicios.

De lo anterior se desprende la obligación que tienen los patrones de llevar a cabo esta determinación, retener la parte correspondiente al trabajador y enterar las cantidades resultantes al Instituto.



Para determinar las cuotas que se enterarán al Instituto, el patrón deberá calcular el salario base de cotización de cada uno de los trabajadores a su cargo y aplicarles los porcentajes y montos establecidos por cada una de las ramas de aseguramiento.

Es importante señalar que además de las ramas de enfermedad y maternidad, retiro, cesantía y vejez, los patrones deberán cubrir los importes correspondientes a la prima del riesgo de trabajo, la cual dependerá de la que el trabajador desarrolle.

Los bancos serán las entidades encargadas de recibir estos pagos y los patrones realizarán los enteros a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél por el cual se están cubriendo las cuotas.

Patrones de la industria de la construcción

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, fracción VI, los patrones que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal, según sea el periodo del pago.

El patrón deberá comunicar al Instituto el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de la construcción a realizar, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajadores.

Cuando un trabajador labora en una obra de construcción y se le reubica en otra construcción del mismo patrón y ambas se ubican en el mismo municipio, no es necesario presentar el aviso de baja y después el de reingreso; sin embargo, si las



construcciones están ubicadas en diferentes municipios, deberán efectuarse tales trámites.

Derechos de los trabajadores

Pensiones

a) Definición de pensionado

Es el asegurado que habiendo acreditado los requisitos legales establecidos en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, tienen derecho a recibir una pensión que le proporcione sus medios de subsistencia; del mismo derecho gozarán sus beneficiarios legales (esposa o concubina, hijos y ascendientes), en caso de su fallecimiento.

Tipos de pensiones

a) Pensión por riesgos de trabajo

Es la pensión que se brinda a una persona cuando sufre un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, que puede derivarse en: incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

b) Pensión por Invalidez

Es la pensión que se otorga a una persona que sufre algún accidente o enfermedad derivada de algún riesgo no profesional; es decir, que no son originados con motivo de su trabajo y que deriva en la imposibilidad de seguir laborando.

c) Pensión por cesantía en edad avanzada



Es la cantidad mensual que el Seguro Social otorga cuando el trabajador queda sin trabajo al cumplir los 60 años y por su edad ya no le es posible conseguir un nuevo empleo.

d) Pensión por vejez

Es la cantidad de dinero que se otorga mensualmente al trabajador afiliado al IMSS cuando éste, por su edad, queda privado de su trabajo remunerado.

e) Pensión por viudez

Es la cantidad de dinero que se otorga a la (el) esposa(o) o concubina(rio) por la muerte de un asegurado o pensionado. Si al morir el asegurado hubiera tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión por viudez.

f) Pensión por orfandad

Es la cantidad de dinero que se proporciona a los hijos por la muerte de un asegurado o pensionado.

Las personas que tengan algún tipo de pensión tienen derecho a:

Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación al igual que sus beneficiarios legales.

Un aguinaldo anual bajo los términos, condiciones y cuantías que establezca el seguro bajo el que fue otorgada la pensión.

El pago de las mensualidades de la pensión no cobradas en tiempo, mientras no prescriba, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley del Seguro Social.



Pensión con la nueva ley del IMSS

Bajo el nuevo esquema de la Ley del Seguro Social, esta institución otorga una pensión garantizada que paga directamente con recursos del Gobierno Federal, equivalente a un salario mínimo general vigente en el D. F., al primero de junio de 1997, cuyo valor será actualizado a la fecha presente, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), en virtud de que los recursos del saldo de su cuenta individual no son suficientes para que contrate renta vitalicia con una aseguradora o retiros programados con una AFORE, con una cuantía igual o superior a la pensión garantizada, así como un seguro de sobrevivencia para que a su muerte queden protegidos sus beneficiarios.

Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, únicamente se podrán pensionar en los términos de la Ley actual.

Requisitos para obtener una pensión

Para obtener este beneficio el interesado debe cumplir con los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, de acuerdo con el tipo de pensión:

Primeramente, requisitar el formato de solicitud de pensión

Después acudir al servicio de control de prestaciones de su unidad de medicina familiar de adscripción y presentar la siguiente documentación:

- Tarjeta de afiliación
- Credencial de elector
- Registro de beneficiarios (SAV-OO)
- Comprobante de pago del último mes (para asegurados en continuación voluntaria)
- Calificación del riesgo de trabajo (en su caso)
- Dictamen de invalidez (en su caso)



- Constancia de semanas cotizadas (según el tipo de pensión)
- Actas de nacimiento, de reconocimiento o de adopción, tanto de sus beneficiarios legales como del asegurado con derecho a pensión.
- Actas de matrimonio o testimonial de concubinato (en su caso)
- Último estado de cuenta del AFORE que maneje la cuenta individual.
- Para la pensión de orfandad es necesario, en su caso ser mayor de 16 años, comprobante de estudios de planteles al Sistema Educativo Nacional.
- Actas de defunción del asegurado o pensionado fallecido. En pensiones de viudez, cuando la concubina no haya procreado hijos con el asegurado, deberá presentar una testimonial de concubinato.

14.3 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (Diario Oficial de la Federación, 31 de marzo de 2007)

Sujetos protegidos

Esta ley en su título primero menciona a las personas que se encuentran bajo su amparo, resaltando, a diferencia de la anterior ley - 27 de diciembre de 1983- que se incluye a los trabajadores del servicio civil. Tornando obligatoria la aplicación de esta ley, dentro del ámbito del poder legislativo a los diputados y senadores federales, así como a los trabajadores del órgano de fiscalización de la Auditoría Superior. Por lo que se refiere al poder judicial incorpora a los ministros de la Suprema Corte de Justicia y a los consejeros de la Judicatura Federal.

De los trabajadores que ya estaban amparados bajo el régimen, ahora se aclara que se incluye a todos los trabajadores al servicio del Gobierno del Distrito Federal y a los que pertenecen al poder legislativo local -Asamblea Legislativa- y a todo el poder judicial, incluyendo el Consejo de la Judicatura.



Se conserva la posibilidad de que los poderes estatales se incorporen a esta ley, mediante convenio. Aunque se resalta que se suprimió la incorporación por ley o por decreto que se contemplaba anteriormente.

Es interesante observar que la Universidad Nacional Autónoma de México, que de acuerdo con su decreto de creación es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- no se menciona en este artículo primero, pues no puede incluirse en los órganos con autonomía constitucional, como se menciona en esta ley. Recordamos que de conformidad con el artículo 3º, fracciones VII y VIII, constitucionales, las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que estas fracciones se refieren (autonomía, 5 marzo de 1993). Como es sabido a los trabajadores que se amparan por el apartado “A” del artículo 123, se les aplica la fracción XXIX, que contempla a la Ley del Seguro Social, no la en comento. Por costumbre laboral se seguirá aplicando, como derecho adquirido, la seguridad social que otorga el ISSSTE, aunque no se contemple su aplicación en forma expresa por la ley.

Seguros

En esta ley de seguridad social se comprenden la mayoría de los seguros y de las prestaciones que se contenían en el artículo tercero de la ley anterior, señalando ahora, en el artículo tercero y cuarto, las prestaciones que se otorgarán.

En una primera etapa se suprimen los seguros de jubilación y el seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, incorporándose los seguros de retiro y de vejez en



sustitución de aquellos. Aquí ocurre un hecho relevante: se suprime, por una ley secundaria, un seguro que se consigna en la fracción XI, inciso a) del apartado B), del artículo 123 constitucional. Más adelante se analizan estos seguros.

Se elimina el Sistema de ahorro para el retiro, que se había publicado al 4 de enero de 1993 y se inserta dentro del seguro de retiro; al incorporarse el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le dan algunas de las funciones del Sistema de ahorro.

Por lo que se refiere a los préstamos personales se conserva la misma naturaleza, incorporándose el otorgamiento de préstamos extraordinarios para los trabajadores damnificados por desastres naturales.

Obligaciones administrativas

Se le impone a las autoridades administrativas encargadas de aplicar la actual ley, nuevas funciones, ya que ahora se debe de formar un expediente electrónico para cada trabajador, que “integrará todo lo relativo a vigencia de derechos, historial de cotización, situación jurídica, historia clínica, historia crediticia institucional, así como otros conceptos que se definen en el reglamento de la nueva ley del ISSSTE, (Art.10), mencionando además, que se creará un sistema de evaluación del desempeño, con base en el cual se podrán definir las políticas y mecanismos de otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios, buscando que el Instituto formule escalas de sueldos, promedios de duración de los servicios que la Ley regula, tablas de mortalidad, movilidad y, en general, las estadísticas y cálculos actuariales necesarios para encauzar y mantener el equilibrio financiero de los recursos y cumplir adecuada y eficientemente con los seguros, prestaciones y servicios que por ley le corresponde administrar. (Art. 14 y 15)



Los titulares de las dependencias y entidades incurrirán en responsabilidad administrativa por los actos u omisiones derivadas de la aplicación de la ley, especialmente por retenciones, descuentos, otorgamiento de pensiones; o no proporcionar datos en tiempo y forma. (Arts. 22, 25, 26, 45, 60, 71, 72.) Las sanciones se incrementan, no sólo en el ámbito administrativo, sino en el civil o penal, considerándose incluso la posibilidad de fincar responsabilidad de tipo fiscal, ya que se deberán devolver las cantidades erogadas, más su actualización e interés fiscal, de conformidad con el artículo 17 del Código Fiscal.

En forma mensual se le debe de dar al Instituto toda la información referente a los movimientos afiliatorios, sueldos, modificaciones salariales, descuentos, derechohabientes, nóminas, recibos, así como certificaciones e informes y en general, todo tipo de información necesaria para el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios del Instituto. Anteriormente era anual o treinta días después de la fecha en que ocurrieran los eventos, esto implica una mayor carga administrativa. (Art. 7).

Salario y tiempo de cotización

En la ley se incorpora un capítulo de definiciones, artículo sexto, sin embargo no se define el “sueldo básico”, que ahora se señala como punto de partida para el pago de cotizaciones y prestaciones, indicándose que será el contenido en el “sueldo del tabulador regional”, que tampoco se define. Tal vez aquí se refiera la ley a la aplicación del artículo 35 de la ley de los trabajadores al servicio del estado que indica que “se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.”

Por lo que ya no son aplicables para integrar el sueldo básico los conceptos “sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación (garantizada),



excluyendo cualquier otra prestación percibida”, que se contemplaban en el ordenamiento anterior. Pero en ningún caso el nuevo sueldo básico será menor al contemplado en la ley anterior.

Los montos mínimo y máximo del salario de cotización son un salario mínimo general mensual del Distrito Federal y diez veces el mismo. Este salario máximo es el que se tomará en cuenta para el pago de las prestaciones por riesgos de trabajo, invalidez y vida. Esta situación es nueva, pues anteriormente el pago por concepto de riesgos de trabajo era cubierto con el salario actual del trabajador. Se podría presentar un conflicto legal, ya que el artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que: “Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.” Y en la ley laboral se indica que el salario base con el que le será pagado el riesgo de trabajo es el que se percibía al momento de ocurrir el riesgo. En concordancia se establece en el artículo 58 de la ley del IMSS que:

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el 100% del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare.
- II. [...] Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

Considero que debe prevalecer la mayoría de razón y pagarse con el salario real del trabajador, sin la limitante del máximo de salario, en su caso.

En esta ley se considera que los trabajadores para poder tener derecho a las prestaciones sólo podrán computar un solo tiempo ya que aun cuando se hayan desempeñado simultáneamente varios empleos sólo se contabilizará una sola



vez el tiempo laborado, sin embargo se deberá cotizar por cada empleo lo correspondiente al porcentaje del sueldo básico. El problema se presenta si con las cotizaciones de ambos trabajos se excede de diez veces el salario mínimo, por lo que se estará cotizando en demasía y este monto no será considerado para el pago de la pensión.

En la anterior ley se establecía como límite para el sistema de ahorro para el retiro la cantidad de 25 veces el salario mínimo del Distrito Federal, en la nueva ley no se hace mención, entonces se aplicará el artículo 17, que establece diez salarios mínimos.

Se considera que el tiempo no laborado por enfermedad o licencia sin goce de sueldo se compute como tiempo de servicios, siempre y cuando no exceda de seis meses o en caso de prisión preventiva; en estos supuestos para computar el tiempo el trabajador se deberá liquidar las cuotas habidas durante el tiempo de licencia. En los casos de suspensión reglamentaria o derivada de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y de laudos a favor del trabajador se computará todo el tiempo pero, la entidad deberá de descontarle de los pagos a realizar el total del monto de las cuotas y aportaciones correspondientes a todo el tiempo en que haya existido la suspensión laboral.

Se eliminó la licencia para desempeñar cargos de elección popular y los relativos a comisión sindical sin goce de sueldo. En el primer caso por que ya se incorporan como sujetos protegidos salvo los que desempeñen estos cargos en el ámbito local, exceptuando al Distrito Federal; y, en el segundo caso, a los trabajadores que tengan licencia con goce de sueldo, caso en el que se computan todo el tiempo como efectivamente laborado.

Dentro de las facultades que se le dan a la autoridad está la de poder retener hasta el 30% del salario para recuperar el adeudo por cuotas y aportaciones, si



esta causa es imputable al instituto. Si el causante de la omisión del cobro lo es el trabajador, se podrá descontar hasta el 50% de su salario (Art. 20)

Seguro de salud

Anteriormente se hablaba del seguro de enfermedad general y maternidad, ahora se le denomina seguro de salud, el cual le será aplicable a los “derechohabientes” señalándose que éstos son los trabajadores, los pensionistas y los familiares derechohabientes, anteriormente sólo trabajadores y pensionistas. En este seguro se señala que el Instituto podrá prestar el servicio directamente o subrogarlo a instituciones publicas del sector salud, preferentemente, en caso de que se dé un convenio de subrogación, el instituto los pagará directamente, también se acepta que sea el instituto quien se subroge y en este caso se hará la corrida financiera para determinar el costo de recuperación adecuado.

Se da énfasis en la atención médica preventiva incorporando programas al capítulo de prestaciones de la ley del ISSSTE, de acuerdo al artículo 34, como son:

- a) Los programas de autocuidado y de detección oportuna de padecimientos;
- b) Programas de combate a la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo;
- c) Salud reproductiva y planificación familiar;
- d) Atención primaria a la salud;
- e) Envejecimiento saludable;
- f) Prevención y rehabilitación de pacientes con capacidades disminuidas

También incorpora y señala los servicios que comprenderá la atención medica curativa, de maternidad y la de rehabilitación, consignándose los siguientes



servicios para obtener este satisfactor, de acuerdo con el artículo 35 de la citada ley.

- I. Medicina familiar;
- II. Medicina de especialidades;
- III. Gerontológico y geriátrico;
- IV. Traumatología y urgencias;
- V. Oncológico;
- VI. Quirúrgico, y
- VII. Extensión hospitalaria.

Con el propósito de hacer más clara la ley se indica que también se darán los servicios de consulta externa y de tratamiento cuando ocurran enfermedades.

Respecto a las prestaciones en dinero se indica que cuando la enfermedad “imposibilite” al trabajador, *anteriormente “incapacite”*, para desempeñar su trabajo se tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo. Incorporándose en forma textual el contenido del artículo 111 de la ley burocrática que concede de acuerdo con la antigüedad del trabajador, 15, 30, 45 y 60 días con goce de sueldo y un término igual con medio sueldo.

En todo caso se debe solicitar la autorización del trabajador o de un familiar responsable cuando sea sometido a hospitalización o intervención quirúrgica. Incorporándose que si se trata de menores de edad el consentimiento lo debe de dar quien ejerza la patria potestad o en su defecto el ministerio público o autoridad competente.

Se continúa con el mismo tratamiento para el seguro de maternidad en que los beneficiados son la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o



pensionado, en su caso la concubina y la hija del trabajador o pensionado soltera menor de dieciocho años. Continuándose con el mismo tratamiento para la atención dentro del seguro de salud a los familiares derechohabientes, como lo son el o la cónyuge o concubina, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad y hasta los veinticinco años que se encuentren inscritos en un plantel oficial o reconocido; asimismo los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente que no puedan trabajar; así como los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

Pago de aportaciones

Se suprimió el contenido del artículo 16 que consignaba el pago único de sueldo básico de cotización, sustituyéndolo, ahora, por un pago de acuerdo a cada uno de los seguros otorgados, en caso del seguro de medicina preventiva y enfermedades, maternidad y servicios de rehabilitación física y mental se pagaba el 2.75% y en la nueva ley se establece éste mismo porcentaje para financiar el seguro de salud, más el 0.625% del sueldo básico para financiar éste mismo seguro de pensionados y familiares derechohabientes. La entidad o dependencia deberá de pagar el 7.375% y el 0.72% como pago de trabajadores en activo y de pensionados, respectivamente. Además, el Gobierno Federal pagará el 13.9% diario del salario mínimo general del Distrito Federal, por cada trabajador en activo; esta cantidad se actualizará e incrementará en forma trimestral de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor. También, como en el caso de la ley del IMSS, el Gobierno Federal dará el 5.5% sobre el salario mínimo del Distrito Federal, por cada trabajador.

El incremento en el seguro de jubilaciones será en forma gradual a partir del 2008, partiendo del 3.5% en 2007, aumentando en medio punto al año.



Seguro de riesgos de trabajo

En general se conserva el mismo tratamiento de la ley anterior, aunque en la exposición de motivos se le dedica un apartado para señalar el cambio de “de” por “del” trabajo, que parece ocioso. Es redundante al no considerar enfermedades del trabajo, las crónico-degenerativas o congénitas, y que no tengan relación con el trabajo, aún cuando se ignoren por el trabajador. Si en este capítulo se indica que se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su clasificación de enfermedades profesionales, resulta innecesaria esta aclaración (fracción V, artículo 59).

Es importante señalar la nueva obligación que se le impone al trabajador o a sus derechohabientes de solicitar la calificación del riesgo de trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de ocurrido, en caso de no hacerlo, no se calificará como riesgo de trabajo. Más grave lo es aún que tampoco se calificará como riesgo de trabajo, si el patrón o sus representantes no dan aviso dentro de los tres días a que tengan conocimiento del riesgo al Instituto. Cabría preguntarse en dónde quedó lo señalado por el artículo 114 de la ley burocrática que indica:

Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados; II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente.

Las prestaciones en especie que se otorgan son las mismas, sin embargo, como se señaló anteriormente, las prestaciones en dinero modifican su cuantía al determinarse que se pagarán de acuerdo con el sueldo básico, cuyo monto no excederá de diez salarios mínimos del Distrito Federal; lo cual es contrario a los fines de la seguridad social. Salvo en las incapacidades temporales que se pagarán con el sueldo, entiendo que efectivamente devengaba el trabajador en la fecha del siniestro y hasta un año después.



Importante resulta que ahora al sufrir un riesgo de trabajo y ser decretada la incapacidad parcial, se pagará con el sueldo básico, pero el pago quedará a cargo de la compañía aseguradora que elija el trabajador y a quien el Instituto deberá de proveer de las ministraciones necesarias para cubrir el evento.

Ahora, si la pensión anual a pagar es menor al 25%, antes el 5%, del salario mínimo elevado al año, en lugar de pensión se pagará una indemnización equivalente a cinco anualidades.

La pensión derivada de un riesgo de trabajo, en el que sea declarada una incapacidad parcial o total, sólo será vigente hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad. Después de esa edad le debe de ser otorgado el seguro de vejez; ya que ahora al eliminarse el artículo 51 de la anterior ley, no son compatibles entre sí estos seguros. Esto siempre y cuando cumpla con los requisitos para ese tipo de seguros, si no es así, se le pagará la Pensión Garantizada (Arts. 62 y 63).

Otra novedad que se presenta es en el pago del aguinaldo, que a elección del trabajador se le pagará en una sola exhibición o en doceavas partes, incorporándolo a su pago mensual de pensión.

El monto de las cantidades entregadas por el Instituto a las aseguradoras, debe de ser suficiente para pagar la pensión mensual y para cubrir las aportaciones bimestrales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y de la gratificación anual.

En caso de fallecimiento los familiares derechohabientes tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% de la que le hubiera correspondido al trabajador. - Considero que sería hasta los sesenta y cinco años, el importe a cubrir por el monto constitutivo a cargo del Instituto. Y además, tendrán derecho a recibir los



recursos de la cuenta individual del trabajador en una sola exhibición o a contratar rentas por cuantía mayor.

Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Al suprimirse los seguros de jubilación y el seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, se incorporan los seguros de retiro y de vejez en sustitución de aquellos, pues el de cesantía en edad avanzada ya existía, en este apartado se analizan en forma individual.

Seguro de retiro

Se tendrá derecho a un seguro de retiro antes de cumplir las edades y tiempo de cotización, que se consignan en el capítulo, siempre y cuando la pensión que se calcule fuera superior en un 30% a la pensión garantizada (art. 80). Este seguro entrará en vigor, en esta forma, hasta el año 2013, ya que del 2008 al 2012 se deberán de cumplir 55 años o 30 de cotizaciones, disminuyéndose en un año cada requisito y a partir de 2013, sin requisitos.

Pensión por cesantía en edad avanzada

Se tiene derecho a este seguro cuando el trabajador ya no labore, tenga 60 años de edad y haya cotizado durante veinticinco años. Anteriormente diez años.

Pensión por vejez

Se requiere tener sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de cotizaciones para acceder a esta pensión.



Para el otorgamiento de estos seguros, y el de riesgos de trabajo, se deberá de contratar con una aseguradora el seguro correspondiente para tener una pensión vitalicia y un seguro de sobrevivencia para los familiares, con cargo a los recursos acumulados.

Pensión garantizada

Se establece como una garantía para las personas que accedan a los seguros de cesantía en edad avanzada o de vejez que se les pagará una pensión de dos salarios mínimos burocráticos. La cantidad de esta cantidad se actualizará anualmente, en el mes de febrero, con base en el índice Nacional de Precios al Consumidor.

Esta pensión vitalicia se cubrirá con los recursos de la Cuenta Individual del trabajador. En caso de que estos fueran insuficientes, el Gobierno Federal, realizará las aportaciones complementarias al PENSIONISSSTE o a la Administradora correspondiente. En caso de agotamiento de los recursos del trabajador, será el propio gobierno quien aporte los recursos.

Se tendrá derecho a esta pensión si se cotizaron 25 años al ISSSTE. Se podrán sumar los años cotizados, no simultáneos, al IMSS y al ISSSTE para obtener la pensión garantizada por el IMSS, de un salario mínimo.

No se pueden obtener dos pensiones del mismo tipo en los dos institutos, en caso de darse esta situación, se incrementa la pensión obtenida.

Seguro de invalidez

El seguro de invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente, por causas ajenas a un riesgo de trabajo y que hayan cotizado al



Instituto cuando menos cinco años; se entiende que si no se puede obtener una remuneración superior al cincuenta por ciento de lo que ganó en el año anterior, su incapacidad es superior al 50%, en caso de que la incapacidad sea del 75% o más, bastará haber cotizado tres años. Anteriormente se requería haber cotizado por lo menos quince años.

La cuantía de la pensión será del 35% del promedio del sueldo básico del último año laborado por el trabajador, pero no será inferior a un salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

Esta pensión de invalidez estará vigente hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de cotización. Pues al cumplir con estos requisitos se deberá pasar a la pensión por vejez. Esto siempre y cuando cumpla con los requisitos para ese tipo de seguros, si no es así, se le pagará la Pensión Garantizada

En el pago del aguinaldo, a elección del trabajador se le pagará en una sola exhibición o en doceavas partes, incorporándolo a su pago mensual de pensión.

Seguro de vida

Dentro de este rubro se encuentra la pensión por causa de muerte que se otorgará a los derechohabientes del trabajador; siempre que se hayan cotizado tres años o más.

El monto será igual al 100% de la pensión que le hubiere correspondido al trabajador por invalidez o el 100% de la pensión que ya se hubiese otorgado.

Se pagará a los familiares del asegurado o del pensionado en caso de fallecimiento, por concepto de gastos funerarios el equivalente a ciento veinte días de pensión. Sin que se especifique, con cargo a qué partida o a quién se



cubrirán estos pagos. Anteriormente le correspondían al Instituto, ahora sólo se indica que los paga la aseguradora.

Se incorpora el artículo 132 de la ley del seguro social y no se otorgará pensión, si la muerte ocurre dentro de los seis meses siguientes al matrimonio, o si se celebró cuando el trabajador tuviese 55 años de vida, salvo que el matrimonio dure más de un año (Art.136 de la ley del ISSSTE).

PENSIONISSSTE

Se introduce una nueva figura administrativa a la que se le encarga establecer, administrar e invertir la cuenta individual de los trabajadores, pues con la supresión del Sistema de Ahorro para el Retiro, incorporado el 4 de enero de 1993, los fondos contenidos en ese sistema se trasladarán al PENSIONISSSTE o a la Administradora que el trabajador elija. Este órgano será el encargado de otorgar las pensiones o de suministrar los recursos para la contratación de los seguros correspondientes (Arts. 54, 97, 103 de la ley del ISSSTE).

Considerando que ahora se pretende unificar a los organismos prestadores de la seguridad social, se indica que los trabajadores sólo podrán tener una cuenta individual, en la que se deben comprender las aportaciones que se tengan, en caso de que labore para más de una entidad o dependencia del mismo régimen.

La ley del ISSSTE continúa con el tratamiento ya dado en el sistema de ahorro, de no permitir que existan dos cuentas, ante el ISSSTE, o ante el IMSS. Ahora como se declara incompatible percibir una pensión otorgada por el IMSS, con una pensión otorgada por el ISSSTE, debe existir una cuenta única, independientemente de la naturaleza del patrón. Asimismo, no se puede continuar laborando y obteniendo una pensión, ya que ésta se suspenderá, independientemente del régimen en el que se haya obtenido. (Arts. 76, 98, 127, 141-148. de la citada ley.



La cuenta individual se integra por las subcuentas siguientes:

- a) retiro
- b) cesantía en edad avanzada y vejez
- c) ahorro solidario
- d) aportaciones complementarias de retiro
- e) aportaciones voluntarias
- f) ahorro a largo plazo, y
- g) fondo de la vivienda.

Si los trabajadores cotizan simultáneamente para el IMSS y el ISSSTE, sólo deben acumular las subcuentas a) y b).

Por lo que se refiere a la subcuenta ahorro solidario, ésta se podrá incrementar con las aportaciones que haga el trabajador de su sueldo básico, con un importe del dos por ciento y por cada peso ahorrado, la dependencia o entidad aportará tres pesos con veinticinco centavos, art. 100 de la ley del ISSSTE.

Si consideramos como máximo del salario básico la cantidad de \$505.70 entonces el dos por ciento es \$10.11, la cantidad que aportaría la dependencia sería \$32.85, dando un total de \$42.96, que anualizado serán \$15,683.13. Equivalente a más de cinco meses de pensión garantizada actual.

El PENSIONISSSTE administrará las cuentas individuales durante los primeros treinta y seis meses, después de esa fecha el trabajador tendrá la opción de dejarlos ahí o de señalar su compañía administradora.

Aplicación de la ley

La ley publicada entra en vigor en diferentes fechas, por lo que se refiere al régimen financiero (Arts. 42, 75, 101, 140, 193 y 199) inicia el 1 de enero de



2008. A partir de esto se señalan varios supuestos, que se enuncian a continuación.

La inquietud sobre la aplicación de la ley se determina en función de la forma en que los derechos de los trabajadores se puedan ejercer, existiendo varias posibilidades de acuerdo con los artículos transitorios y con la voluntad del trabajador.

En primer término, se señala que los trabajadores deben ser informados por el Instituto, antes del 31 de diciembre del 2007, sobre el tiempo de cotización acreditado y el cálculo preliminar de sus bonos de pensión.

En un plazo de seis meses, del 1 enero al 30 de junio de 2008, los trabajadores deberán señalar si aceptan la acreditación de Bonos de Pensión u optan por la aplicación de la ley anterior, en los seguros de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios o de cesantía. En este mismo plazo se podrán hacer aclaraciones ante el Instituto por tiempos de cotización o sueldo básico.

Una vez tomada la decisión por el trabajador, esta será definitiva e irrenunciable y no podrá ser modificada.

Vigencia de la ley anterior

A los trabajadores que no acepten los Bonos de Pensión se les pagarán sus prestaciones de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios o de cesantía, tomando como base la ley anterior, estableciéndose ahora como requisito, cumplir los trabajadores con una edad, en la siguiente forma:



a) Desde el 1 de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2009

Jubilación

- Trabajadores con 30 años o más 100% salario básico
- Trabajadoras con 28 años o más 100% salario básico
- Con 55 años y 15 a 29 años de cotización mismo porcentaje Art. 63 anterior
- Separación voluntaria con 60-65 años mismo porcentaje Art. 83 anterior o Cesantía, con 10 años cotizados
- Invalidez con 15 a 29 años de servicio mismo porcentaje Art. 63 anterior
- Riesgos de trabajo Seguro de Pensión Renta vitalicia

b) A partir del primero de enero del dos mil diez

Jubilación Se señala edad mínima de 50 y 49 años, y se incrementa hasta llegar a 60 y 58 en el año 2028
Se aplica dos años por edad.
El pago es al 100% del salario básico.

Años	Edad Mínima de Jubilación Trabajadores	Edad Mínima de Jubilación Trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57



2028 en adelante 60 58

Retiro con 55 años y 15 a 29 años de cotización Mismo porcentaje Art. 63 de la ley anterior.

La edad se incrementará de manera gradual hasta los 60 años:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

Separación voluntaria con 60-65 años o Cesantía, con 10 años cotizados Mismo porcentaje Art. 83

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada se incrementará hasta llegar a 65 años:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

- Invalidez con 15 a 29 años de servicio Mismo porcentaje Art. 63
- Riesgos de trabajo Seguro de Pensión
Renta Vitalicia



c) Pensionados

Continuarán con las prestaciones en la forma en que les fueron otorgadas.

El salario con el que se pagarán las prestaciones es el básico, que no podrá ser inferior al salario contemplado en la anterior ley. Se determinará con el devengado en el último año, si se tienen más de tres en el mismo puesto o categoría; en caso contrario, el salario del puesto inmediato anterior.

Trabajadores con derecho a pensión que continúen laborando

Si el trabajador tiene derecho a pensionarse, pero continúa laborando y eligió la aplicación de la nueva ley, en lugar de Bonos de Pensión, recibirá en su lugar un Depósito a la Vista, en unidades de inversión, que causará intereses mensuales.

Seguro de Retiro

Aparte de los seguros de cesantía y de vejez, se podrá solicitar el retiro. Este se dará a través de los Bonos de Pensión, que se podrán ejercer para solicitar el retiro antes de cumplir con la edad y tiempo de cotización de los otros seguros, siempre y cuando la pensión que se les calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en un 30% de la pensión garantizada. Estableciéndose como tiempos de espera para solicitar el retiro que señala el artículo 80 de la ley del ISSSTE, los siguientes:

- I. Durante el año 2008 tener cumplidos por lo menos cincuenta y cinco años de edad, o haber cotizado al Instituto durante treinta o más años;
- II. Durante el año 2009 tener cumplidos por lo menos cincuenta y cuatro años de edad, o haber cotizado al Instituto durante veintinueve o más años;
- III. Durante el año 2010 tener cumplidos por lo menos cincuenta y tres años de edad, o haber cotizado al Instituto durante veintiocho o más años;
- IV. Durante el año 2011 tener cumplidos por lo menos cincuenta y dos años de edad, o haber cotizado al Instituto durante veintisiete o más años, y
- V. Durante el año 2012 tener cumplidos por lo menos cincuenta y un años de edad, o haber cotizado al Instituto durante veintiséis o más años.



A partir del año 2013, estos requisitos dejarán de ser exigibles

Bonos de pensión

Serán títulos emitidos por el Gobierno Federal, con valor nominal en unidades de inversión (UDIS), no negociables, emitidos con vencimiento sucesivo, determinados con el perfil de cuando el trabajador cumpla cincuenta y cinco años o treinta de cotización. Su amortización se puede hacer anticipadamente cuando el trabajador se pensione. Su determinación es con base actuarial tomando en consideración, edad, tiempo laborado y salario.

FOVISSTE

Ahora se establece que se pueden transferir los recursos de los trabajadores entre el INFONAVIT y el FOVISSTE. Esto mismo operará cuando se obtenga un crédito, a fin de pagarlo antes del tiempo acordado.

Ahora se suprime el financiamiento para unidades habitacionales, que el Instituto ya no financiaba. Se eliminó también el préstamo para pago del enganche y de gastos de escrituración.

El arrendamiento y venta de viviendas propias del Instituto se elimina, ya que no contaba con estos inmuebles.

Préstamos

Se modifica el sistema de préstamos, estableciendo dos clases: personales e hipotecarios.



Se reduce a seis meses el requisito para acceder a los préstamos personales, los cuales serán de cuatro, seis y ocho meses de sueldo básico. Incorporándose un préstamo extraordinario para damnificados por desastres naturales, en este caso su amortización podrá ser de hasta 120 quincenas.

Servicios sociales y culturales

En los servicios sociales se incorporan los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, que antes se consideraba como cultural, conservándose los ya existentes referidos a servicios turísticos, funerarios y de apoyo a los productos básicos y de consumo. Las dependencias pagarán el 50% del costo unitario por cada hijo de trabajador que ocurra a las estancias de bienestar infantil del Instituto.

En los culturales suprimió la obligación de proporcionar campos e instalaciones deportivas.

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio

Se elimina el requisito para continuar en el régimen voluntario de haber cotizado cuando menos por cinco años ante el Instituto, salvo para el seguro de salud, en donde sí se requiere haber laborado cinco años.

Bibliografía (vigente) del tema 14

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado



Actividades de aprendizaje

A.14.1 Investiga el derecho de la seguridad social de los Estados Unidos Americanos y compáralo con el derecho de la seguridad social de México.

A.14.2 De la información aquí contenida señala las diferencias y semejanzas entre la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Cuestionario de autoevaluación

1. Menciona cuál es el objetivo de la seguridad social.
2. Señala en qué artículo constitucional se encuentra la base del Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Señala cómo obtiene el Instituto Mexicano del Seguro Social los recursos para cumplir con su finalidad.
4. Señala los dos regímenes que abarca la Ley del Seguro Social.
5. Señala las ramas de seguro que abarca el régimen obligatorio de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
6. Menciona la definición que el Instituto Mexicano Social hace de la enfermedad.
7. Señala quiénes quedan incluidos en el seguro de enfermedades y maternidad contenido en el artículo 87 de la Ley del Seguro Social.
8. Menciona a qué prestaciones tiene derecho el trabajador que sufre un riesgo de trabajo.
9. Declarada la invalidez del trabajador por el IMSS, señala a qué prestaciones tendrá derecho.
10. Señala a qué prestaciones tiene derecho un trabajador que se retira por cesantía en edad avanzada.
11. Menciona cuántos años de edad debe haber cumplido y cuántas semanas debe haber cotizado al IMSS el asegurado para disfrutar del seguro de vejez.



Examen de autoevaluación

Señala si los siguientes enunciados son verdaderos (V) o falsos (F)

- _____ 1. El IMSS brinda el servicio de guardería a los hijos de las trabajadoras o trabajadores hasta la edad de seis años.
- _____ 2. Dejar de cubrir las cuotas al IMSS es causa de terminación de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
- _____ 3. Los patrones tienen la obligación de darse de alta en el IMSS a más tardar ocho días hábiles de haber iniciado operaciones.
- _____ 4. Los trabajadores que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997 solo podrán pensionarse con la nueva ley.
- _____ 5. La pensión por vejez es la cantidad que mensualmente otorga el IMSS al trabajador que por su edad ya no puede trabajar
- _____ 6. El seguro de salud tendrá que ser prestado directamente por el ISSSTE no podrá ser prestado por otras instituciones de salud.
- _____ 7. A partir del 1º de enero de 2010, la edad mínima para que una mujer pueda jubilarse será a los 50 años de edad y 28 años de servicios de acuerdo a la nueva ley del ISSSTE
- _____ 8. Quedan incluidos dentro del seguro de salud los hijos mayores de 25 años que demuestren estar inscritos en un plantel oficial reconocido.
- _____ 9. La actual ley del ISSSTE impone la obligación al trabajador de solicitar que dentro de los 25 días de ocurrido el riesgo de trabajo se califique, de lo contrario no se tendrá como riesgo de trabajo.



_____ 10. Para acceder a la pensión por vejez se necesita tener 65 años de edad y 25 años de cotización al ISSSTE.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

BAEZ Martínez, Roberto, *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Pac, México, 2001

CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario, *El Juicio de Amparo*. Porrúa. México. 1954.

GONZÁLEZ, Juan Antonio, "El hombre y la sociedad", en *Elementos del derecho civil*, 7ª ed., Trillas, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 13ª ed., Porrúa, México. 1983.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Cengage Learning. México, 2008.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Porrúa, México. 1972.

BERMUDEZ Cisneros Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Edit. Oxford, 2000.

DE BUEN Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Themis, México, 1990.

DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 11ª ed., México, Porrúa, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, México, Porrúa. 2002.

LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill Internacional. México, 1997.

OLVERA Quintero Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2001.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 11ª ed., Porrúa, México, 2003.



SANTOS Azuela, Héctor. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Alambra mexicana, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Porrúa, México, 2003.

DE PINA, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Evolución de la huelga. Botas, México, 1952.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*. México, Trillas, 1982.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

Ley General de Salud

www.stps.gob.mx. Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente

NOM-019 STPS-1993



RESPUESTAS A LOS EXÁMENES DE AUTOEVALUACIÓN DERECHO LABORAL

	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6	Tema 7
1.	V	F	V	F	V	F	F
2.	V	F	F	V	F	F	F
3.	V	V	V	F	V	V	F
4.	V	F	F	F	V	F	F
5.	F	F	V	F	V	V	F
6.	V	V	V	F	V	F	F
7.	F	V	V	V	V	V	V
8.	V	V	F	F	F	V	F
9.	F	F	V	V	V	F	F
10.	v	V	V	V	F	V	F

	Tema 8	Tema 9	Tema 10	Tema 11	Tema 12	Tema 13	Tema 14
1.	F	V	V	F	V	V	V
2.	F	V	V	V	V	F	V
3.	F	F	F	V	V	F	F
4.	V	F	F	F	F	V	V
5.	F	V	F	F	F	F	V
6.	F	V	V	V	F	F	F
7.	V	V	F	F	F	F	F
8.	F	V	V	F	V	F	F
9.	V	F	V	F	V	V	V
10.	F	F	F	N/A	F	V	V