

DERECHO LABORAL



CLAVE: DE07

ÍNDICE

	Página
1. EI DERECHO LABORAL.	
1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL	9-10
1.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL	10-13
1.3. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL	13-14
1.4. PRINCIPIOS GENERALES LABORALES	14-16
2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	
2.1 CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	22
2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	22-24
2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	24-26
2.4 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	26
2.5 SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	26-34
3. JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	
3.1 CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO	40
3.2 DIFERENTES CLASES DE JORNADA DE TRABAJO	40
3.3 DÍAS DE DESCANSO	41-42
3.4 VACACIONES	42-43
4. SALARIO Y AGUINALDO	
4.1 CONCEPTO DE SALARIO	49
4.2 DIFERENTES CLASES DE SALARIO MÍNIMO	49-50
4.3 TIPOS DE SALARIOS	50-54
4.4 AGUINALDO Y OTRAS PRESTACIONES	54-56
5. PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES	
5.1 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA	62-63
5.2 QUE PERSONAS SE ENCUENTRAN EXCEPTUADA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.	63-65
6. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES	
6.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	71-74
6.2 PROHIBICIONES A LOS PATRONES	74-75
6.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	75-77
6.4 PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES	77-78
7. TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES	
7.1 TRABAJOS DE LAS MUJERES	85-86
7.2 TRABAJO DE LOS MENORES	86-89
8. TRABAJOS ESPECIALES	



8.1	TRABAJADORES DE CONFIANZA	
	95	
8.2	AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES	95-96
8.3	DEPORTISTAS PROFESIONALES	95-98
8.4	TRABAJO A DOMICILIO	98-99
8.5	TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS	99
8.6	INDUSTRIA FAMILIAR	99-100
8.7	TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY	100-101
9.	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	
9.1	SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	108-110
9.2	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	110
9.3	CONTRATO LEY	111
9.4	MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	111-112
9.5	SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	112-113
9.6	TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	113-114
10.	HUELGA	
10.1	CONCEPTO Y OBJETO DE LA HUELGA	120-121
10.2	TIPOS DE HUELGA	121-122
10.3	EXISTENCIA E INEXISTENCIA	122-123
10.4	TERMINACIÓN	123
11.	RIESGOS DE TRABAJO; SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	
11.1	RIESGO DE TRABAJO	129-130
11.2	ENFERMEDAD	130-132
11.3	ACCIDENTE DE TRABAJO	132
11.4	SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	133
12.	NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	
12.1	CONCEPTO Y FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	139
12.2	REGÍMENES OBLIGATORIOS DE ASEGURAMIENTO	139-140
12.3	INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	141
	<i>Bibliografía</i>	146
	<i>Glosario</i>	148

INTRODUCCIÓN

El presente libro didáctico tiene como finalidad que los estudiantes de las áreas económicas administrativas, ciencias naturales, ciencias sociales, físico matemático, u otra área, tenga una clara comprensión de cuáles son los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, y prestaciones de seguridad social que ampara la Constitución Federal, las Leyes Federales y Locales, en el campo del Derecho Laboral.

Este material contiene los antecedentes históricos, las fuentes y principios del Derecho Laboral como son la equidad, la justicia social, el trabajo, la libertad de trabajo y la igualdad; asimismo, comprenderemos qué son las relaciones individuales y colectivas de trabajo, además, es importante conocer y aprender qué aspectos considera el salario, qué es la jornada de trabajo, cuántos días corresponden como vacaciones, qué días son de descanso obligatorios, cuántos días de aguinaldo conforme a ley le corresponden a los trabajadores por el producto de su trabajo, qué es la participación de las utilidades, qué son los sindicatos; cuándo es existente e inexistente la huelga y su significado, cuáles son los tipos de riesgos de trabajo y qué prestaciones tenemos de seguridad social por estar sujetos tanto el trabajador como el patrón a su fuente laboral.

Cabe mencionar que cada unidad cuenta con actividades de aprendizaje y evaluaciones, para que el estudiante refuerce los conocimientos adquiridos. Y al final se puede consultar la bibliografía que sirvió de base para el desarrollo de cada uno de los capítulos presentados.

Al terminar el curso, el estudiante poseerá el conocimiento doctrinario, el lenguaje jurídico, y los conocimientos legales del Derecho Laboral.

MAPA CONCEPTUAL





UNIDAD 1

EL DERECHO LABORAL

OBJETIVO

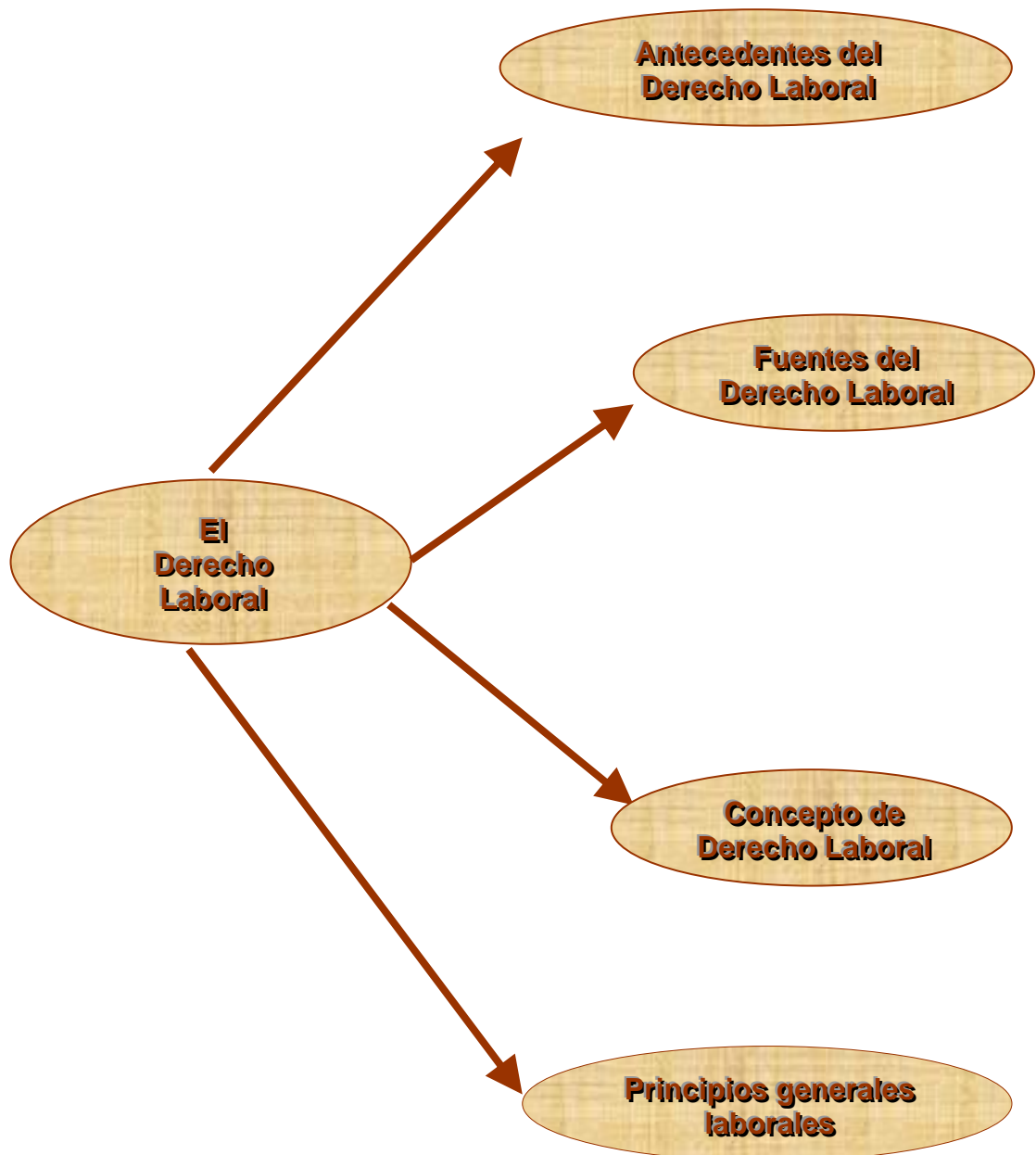
El alumno conocerá los antecedentes históricos del Derecho Laboral.

Identificará las fuentes de esta rama del Derecho, aprenderá su concepto, así como los principios generales laborales.

TEMARIO

- 1.1 Antecedentes del Derecho Laboral
- 1.2 Fuentes del Derecho Laboral
- 1.3 Concepto de Derecho Laboral
- 1.4 Principios generales laborales

MAPA CONCEPTUAL





INTRODUCCIÓN

La presente Unidad tiene como finalidad que el alumno conozca los antecedentes históricos del Derecho Laboral, así del cómo se desprende legalmente esta rama del Derecho y se incorpora como una de las garantías individuales que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, es menester conocer las fuentes del Derecho Laboral, como lo son la legislación, la analogía, los principios generales del Derecho, la jurisprudencia, la costumbre, y la equidad, para conocer de dónde se desprenden los orígenes y la aplicación de los derechos laborales que la misma Constitución protege.

A parte de las fuentes, el Derecho Laboral integra principios que rigen a esta misma materia siendo: el trabajo como un derecho y un deber, la libertad en el empleo, la igualdad, la estabilidad en el empleo, la aplicación de la norma más favorable para el trabajador y la suplencia de la queja, supuestos legales que se señalan en esta unidad.

1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.

Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional.

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.¹

Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.²

En el ámbito nacional, en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la

¹ Roberto Sanromán Aranda y otro, *Derecho laboral*, p. 2.

² *Idem.*, p. 3.

retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:

- a) Jornada de trabajo de ocho horas.
- b) Protección al trabajo de mujeres y menores.
- c) Protección de menores y mujeres
- d) Retribución justa al trabajo.
- e) Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Posteriormente, en 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del artículo 123 Constitucional, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo y para ello se crearon autoridades como los inspectores del trabajo, juntas municipales de conciliación, juntas centrales de conciliación y las comisiones especiales de salarios mínimos y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del



derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Conforme a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

- a) La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales.
- b) La Analogía.
- c) Los Principios Generales del Derecho.
- d) La Jurisprudencia.
- e) La Costumbre.
- f) La Equidad.

Sin embargo, el artículo señalado, considera como otra fuente del Derecho a la equidad, pero esta característica es uno de los principios del Derecho Laboral, que más adelante se explican los motivos del porqué se llega a la conclusión que es un principio mas no una fuente de esta materia.

A continuación, se explica cada fuente del Derecho Laboral:

- a) La legislación: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, en sus artículos 3, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción V y 123, se señalan la libertad del empleo, la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, la regulación de los trabajadores al servicio de los municipios y entidades federativas.

El artículo 123 se divide de la siguiente manera:

Apartado A	Apartado B
Rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.	Rige entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal, los Estados, los gobiernos Municipales, y sus trabajadores.
Es el fundamento para la Ley Federal del Trabajo.	Es fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Servidores Públicos del Estado de México, así como de todas las leyes de los Estados de la República Mexicana.
Determina la creación de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de controversias, y Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.	Se establece que los conflictos serán resueltos por los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Local de Conciliación y Arbitraje; de cada uno de lo Estados de la República Mexicana.

b) La Analogía, es el Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.³

A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.⁴

c) Los Principios Generales del Derecho, son ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica, un ejemplo es el nacimiento de la justicia social que debiera tener cada trabajador,

³ *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, <http://buscon.rae.es/drael/>

⁴ Ricardo Méndez, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, p. 13.

misma que se usó de antecedente para generar el artículo 123 Constitucional.

- d) La Jurisprudencia, es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación.

La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

- e) La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo, tal costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.⁵

- f) La Equidad, es la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón, de conformidad con el artículo 2do. de la Ley Federal del Trabajo.⁶

1.3 CONCEPTO DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.⁷

Una vez que sabemos de donde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa.

⁵ Roberto Sanromán Aranda y otro, *Derecho Laboral*, p. 15.

⁶ *Idem.*, p. 11.

⁷ *Idem.*, p. 6.



El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

1.4. PRINCIPIOS GENERALES LABORALES

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones.

Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

- a) El Trabajo como derecho y deber.
- b) Libertad en el empleo.
- c) Igualdad.
- d) Estabilidad en el empleo.
- e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- f) Suplencia de la queja.

a) El Trabajo como derecho y deber, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.

Es por lo que se llega a la conclusión que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución llamada salario.

b) La libertad en el empleo es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por

resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

Por lo que no se nos puede privar el desempeñar cualquier trabajo siempre y cuando no sea contrario a las leyes, por ejemplo, un contador, no se le puede privar a que se dedique a desempeñar labores como comerciante, sino mediante alguna resolución judicial cuando sus actividades dañen a un tercero o constituya un delito.

c) Igualdad, este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc., toda vez de que todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.

d) Estabilidad en el empleo, aquí se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador, en nuestra república existen varias normas jurídicas, por ejemplo, los trabajadores al servicio del estado o municipios que son amparados por el apartado B de la Constitución y para los demás trabajadores el apartado A; como ya se vio en esta misma Unidad; de esta normatividad se desprende diversas leyes que son aplicativas a cada caso concreto, es por lo que si existen diversas normas iguales o similares, deberán utilizarse las que mejor beneficien al trabajador.

f) Suplencia de la queja, los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará, por ejemplo, si el trabajador presento un escrito con su apellido incorrecto, el juez tiene la libertad de corregir este error, cabe



hacer mención que esta suplencia solo se aplicará cuando sea error cometido por el trabajador.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. El Derecho Laboral nació a consecuencia de	()	123 Constitucional
2. La Revolución Industrial, fue la época de transición de	()	Conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.
3. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857	()	Del taller a la fábrica
4. La Ley Federal del Trabajo es la normatividad reglamentaria del	()	a) Jurisprudencia b) Equidad c) Legislación
5. Son tres fuentes del Derecho Laboral	()	Ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica.
6. El artículo 123 Constitucional se divide en:	()	a) El Trabajo como derecho y deber. b) Libertad en el empleo. c) Igualdad. d) Estabilidad en el empleo. e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador. f) Suplencia de la queja.
7. Los Principios Generales de los Derechos son	()	Las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón

8. Es el concepto del Derecho Laboral	()	Se reconoció la protección de los Trabajadores.
9. Son los principios Generales Laborales	()	Es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara
10. La libertad en el empleo es	()	Apartado A y Apartado B



UNIDAD 2

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

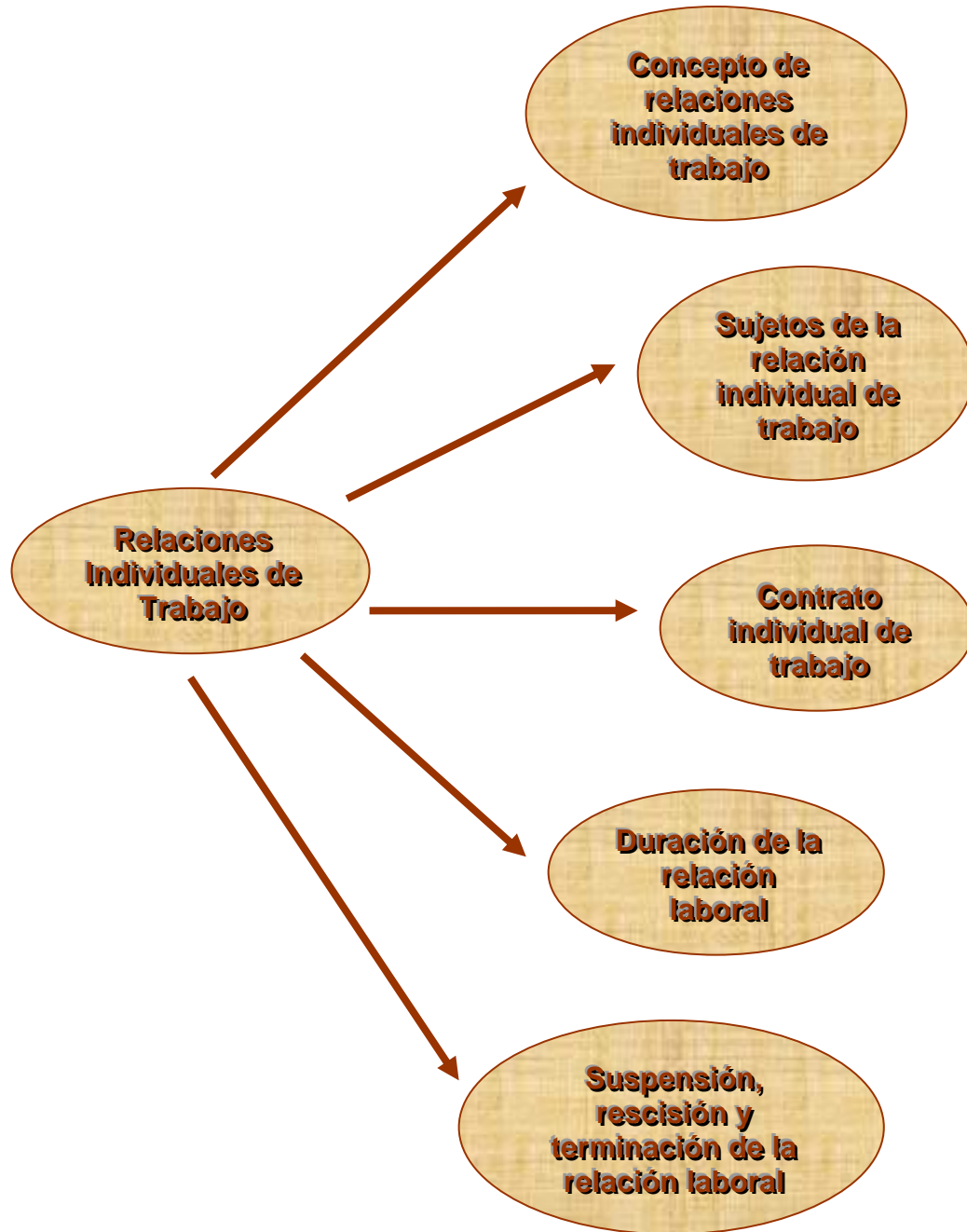
OBJETIVO

El alumno aprenderá que son las relaciones individuales de trabajo, así como cuál es la duración de la jornada laboral, las causas de suspensión, rescisión y terminación de la fuente laboral.

TEMARIO

- 2.1 Concepto de relaciones individuales de trabajo
- 2.2 Sujetos de la relación individual de trabajo
- 2.3 Contrato individual de trabajo
- 2.4 Duración de la relación laboral
- 2.5 Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

La Unidad dos, tiene como finalidad que el alumno conozca el significado de las relaciones laborales, toda vez de que el Derecho Laboral, se encuentra supeditado a un patrón y un trabajador, esto es lo que genera los derechos y obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

Además se conocerán quienes son los sujetos de la relación laboral siendo: el patrón, el trabajador, el intermediario y el representante del patrón y cuales son sus funciones de cada uno de éstos.

Por un otro lado se analizará dos hipótesis que la normatividad señala por el tener o no tener por escrito las condiciones de trabajo, como lo es un contrato individual de trabajo y qué requisitos debe de tener como mínimo éste instrumento legal, y por otro lado, se estudiará porqué motivos se suspende, rescinde y termina la relación laboral.

Es muy importante tener éstos conocimientos básicos ya que mediante los cuales sabremos qué derechos y obligaciones adquiriremos en los supuestos de ser trabajadores o patronos.

2.1. CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

- La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.
- La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
- El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como ya lo vimos en el subtema anterior, la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen.

Trabajador:

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Esta misma ley federal distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esta categoría se analizará en el capítulo ocho del presente libro didáctico,

Patrón:

El Artículo 10 de este mismo ordenamiento jurídico, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón, mismos que describimos a continuación.

Intermediario:

El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, un ejemplo son las outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.

Representante del Patrón:

El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son 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.

Aquí, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración, o dirección en las empresas y están supeditados a ellos.



Es importante hacer la distinción entre establecimiento y empresa, toda vez que son conceptos totalmente diferentes y la Ley Federal del Trabajo los distingue en el artículo 16, como:

Empresa:

Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento:

Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

El 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.

Artículo que se interpreta de la siguiente forma:

No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, si no más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, un ejemplo será el que si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral, sin tener un contrato firmado por el patrón.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan

“contratos colectivos aplicables”⁸. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo 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.

El escrito o contrato que contenga las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por 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 los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el

⁸ Los contratos colectivos 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

patrón dejará de recibir el servicio comprometido⁹, la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos

2.4 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las relaciones laborales pueden ser por:

- a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.
- b) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.
El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.
- c) Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cual es la fecha de terminación laboral.

La ley prefiere ésta última, toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral, como lo explicamos en el capítulo primero de este libro.

2.5 SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Suspensión:

Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se señala en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y son:

⁹ Ricardo Méndez, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, p. 37.

- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Aquí, puede darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapacite temporalmente para el desempeño de sus actividades, el tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgo de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más, aún que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

Sin embargo si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por sus siglas IMSS, tiene derecho a una protección parcial¹⁰.

- 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.
- El arresto del trabajador.
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución¹¹, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III¹² de la misma Constitución.

¹⁰ El IMSS le paga el 60% de su salario desde el cuarto día de la incapacidad y hasta por un periodo de 52 semanas prorrogables por otras 26 si subsiste la incapacidad.

¹¹ En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale, párrafo cuarto del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹² Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo o con una suspensión con alguna incapacidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

El principal efecto de la suspensión de la relación laboral es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

La suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación laboral y que, únicamente, exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales: prestación del trabajo y pago del salario.

A continuación se presenta la siguiente tabla que lista en qué casos se realizará la suspensión laboral y cuándo debe regresar a laborar el trabajador¹³.

Supuestos jurídicos contenidos en la Ley Federal del Trabajo	Momento de la suspensión de la relación laboral	Momento en que el trabajador debe regresar a su trabajo
I. Enfermedad	Cuando el patrón tenga	Al días siguiente de que

¹³ Roberto Sanromán Aranda y otro, *Derecho laboral*, p. 27.

contagiosa II. Incapacidad para el trabajo	conocimiento	termine la causa de suspensión
III. Prisión preventiva del trabajador por intervenir en defensa del patrón	Desde que se acredite la pérdida de la libertad ante la autoridad judicial o administrativa, hasta que se dicte sentencia absolutoria y que cause ejecutoria o termine el arresto	Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa
IV. Arresto del trabajador		Al día siguiente de que termine la causa de suspensión
V. Cumplimiento de los servicios y cargo público VI. Desempeño de cargos públicos en entidades estatales	Desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años	Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa
VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, imputable al trabajador	Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un periodo de dos meses	Al día siguiente de que termine la causa de suspensión

Rescisión:

La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el

trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se diferencian:

a) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón:

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y son:

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 faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, 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 desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno 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, materias primas 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 período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

b) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

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

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

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

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

A consecuencia de este artículo, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice conforme a ley.

Terminación de la relación laboral:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, siendo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) La muerte del trabajador.
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, además del pago de la prima de antigüedad, si es que le corresponde; o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.
- f) 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.

En este supuesto se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento de ley, la apruebe o desaprobe

g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

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.

h) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Aquí, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en la ley federal.

i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

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

En este supuesto también se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento de ley, la apruebe o desaprobe

En los casos de terminación de los trabajos señalados en los incisos f), g), h) y j) salvo el de la fracción i), los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicio trabajado.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. Artículo de la Ley Federal del Trabajo que señala el concepto de la relación de trabajo	()	Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios
2. Son sujetos de la relación individual de trabajo	()	Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa
3. Es el concepto de empresa	()	Una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario
4. Es el concepto de establecimiento	()	Enfermedad contagiosa del trabajador, arresto del trabajador.
5. Contrato individual de Trabajo	()	Mutuo consentimiento de las partes, la terminación de la obra.
6. Es la duración de la relación laboral	()	Contrato individual de trabajo
7. Son causas de suspensión de la relación laboral	()	Engañar al patrón, Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez
8. Son causas de rescisión de la relación laboral	()	Tiempo determinado Obra Determinada Tiempo indeterminado
9. Son causas de terminación de la relación laboral	()	Art. 20

<p>10. Es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido</p>	<p>()</p>	<p>Trabajador, Patrón, Intermediario, Representante del Patrón</p>
--	------------	--



UNIDAD 3

JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

OBJETIVO

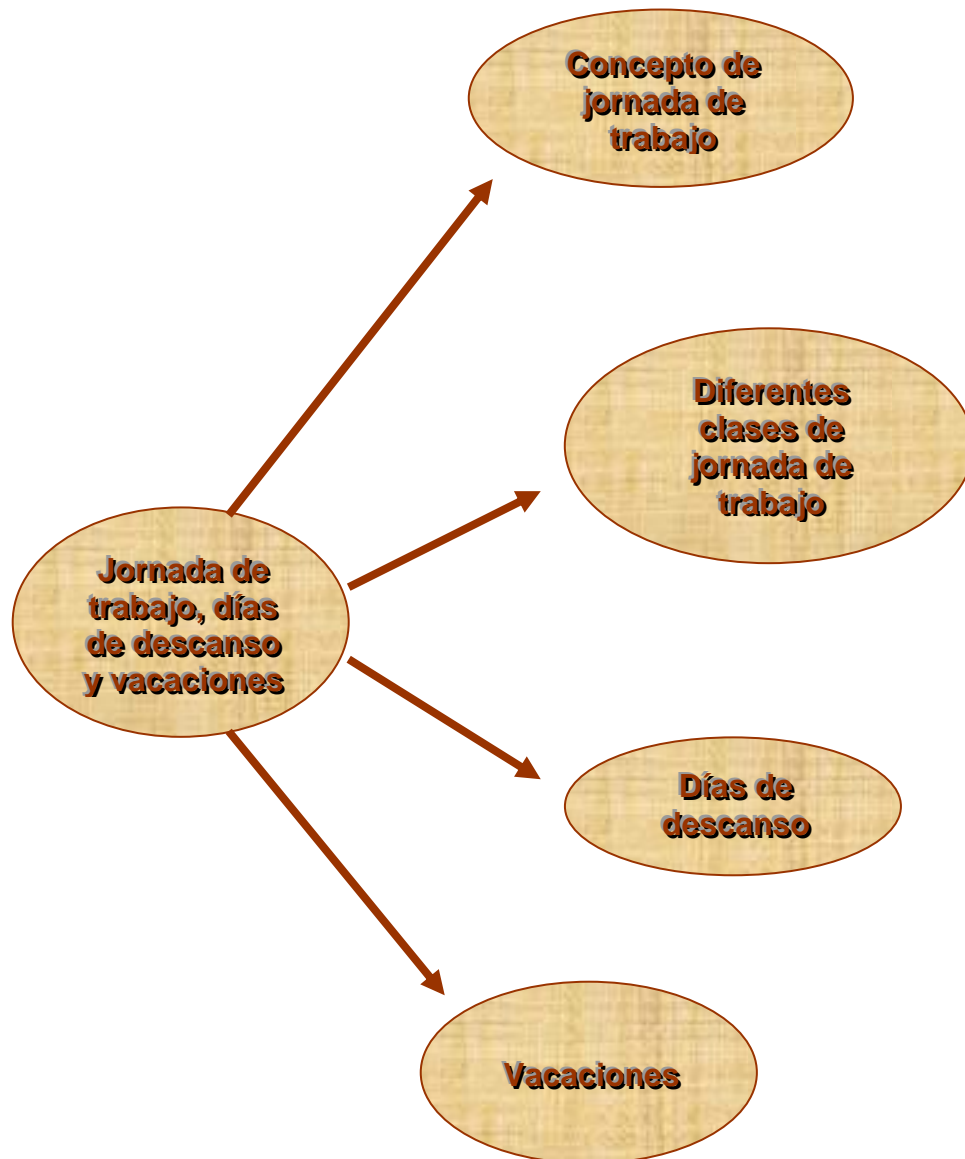
El alumno estudiará cuál es el tiempo que el trabajador debe de está a disposición del patrón para trabajar y las diferentes clases de jornada de trabajo.

Asimismo, conocerá cuáles son los días de descanso obligatorio que señala la Ley Federal del Trabajo y qué tantos días le corresponde a un trabajador por vacaciones, dependiendo de la antigüedad que tenga en su fuente laboral.

TEMARIO

- 3.1 Concepto de jornada de trabajo
- 3.2 Diferentes clases de jornada de trabajo
- 3.3 Días de descanso
- 3.4 Vacaciones

MAPA CONCEPTUAL





INTRODUCCIÓN

El contenido de esta unidad va a encaminada a que el alumno conozca cuál es la jornada laboral que un trabajador debe de cubrir al día, a éste tiempo laboral se le conoce como jornada diurna, nocturna y mixta.

Por otro lado, se hablará de qué días del año, son inhábiles y de acuerdo a esas fechas el trabajador no está obligado a laborar, y si de lo contrario trabaja esos días, el patrón está obligado a pagárselos conforme ley.

También se conocerán cuántos días le corresponde de vacaciones al trabajador por la prestación de sus servicios en su fuente laboral, todo esto se consigna en la Ley Federal del Trabajo.

3.1. CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO

“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.¹⁴

3.2. DIFERENTES CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta:¹⁵

- “Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
La duración máxima de la jornada será de ocho horas.
- Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
Su duración máxima de la jornada será de siete horas.
- Mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima esta jornada será de siete horas y media”.¹⁶

Es preciso mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales, de lo contrario, si la prolongación del tiempo es de nueve horas a la semana, sin nunca exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, se computará tiempo extraordinario, motivo que obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si excede de nueve horas a la semana, el tiempo extraordinario, el patrón está obligado a pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

¹⁴ Miguel Bermúdez Cisneros, *Derecho del trabajo*, p. 121.

¹⁵ Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶ Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3. DÍAS DE DESCANSO

El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Todos los trabajadores que presten servicio 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.¹⁷

Por otra parte, “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.¹⁸

Son días de descanso obligatorio.¹⁹

- “El 1 de enero, por ser año nuevo.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez.
- El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.
- El 16 de septiembre, por ser el día de la Independencia de México.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, por ser la conmemoración de la Revolución Mexicana.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre, por la navidad.

¹⁷ Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁹ Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.²⁰

En los días de descanso obligatorio los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

3.4 VACACIONES

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general.²¹

Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento.

En nuestro país el derecho a vacaciones está establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.²²

En el siguiente cuadro, se ejemplifica éste artículo:

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

²⁰ Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

²¹ *Rafael de Pina Vara, Diccionario de derecho.* p. 494.

²² Ley Federal del Trabajo, en el artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

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

Otra de las prestaciones que tiene el trabajador en su periodo vacacional a parte de su salario, es el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

“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”.²³

²³ Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. Es el concepto de jornada de trabajo	()	Diurna
2. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.	()	1 de enero, 1 de mayo, 16 de septiembre
3. Nocturna	()	Vacaciones
4. La duración máxima de esta jornada será de siete horas y media	()	Su duración máxima de la jornada será de siete horas.
5. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día	()	Deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios
6. Son días de descanso obligatorio	()	La horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido
7. Es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso de tiempo dentro de una empresa o establecimiento.	()	Mixta
8. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser	()	Un salario doble por el servicio prestado.

9. Vacaciones	()	Inferior a seis días laborables
10. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio	()	Días de descanso



UNIDAD 4

SALARIO Y AGUINALDO

OBJETIVO

El alumno conocerá la definición de salario, cómo se integra y distinguirá las clases y tipos de salario.

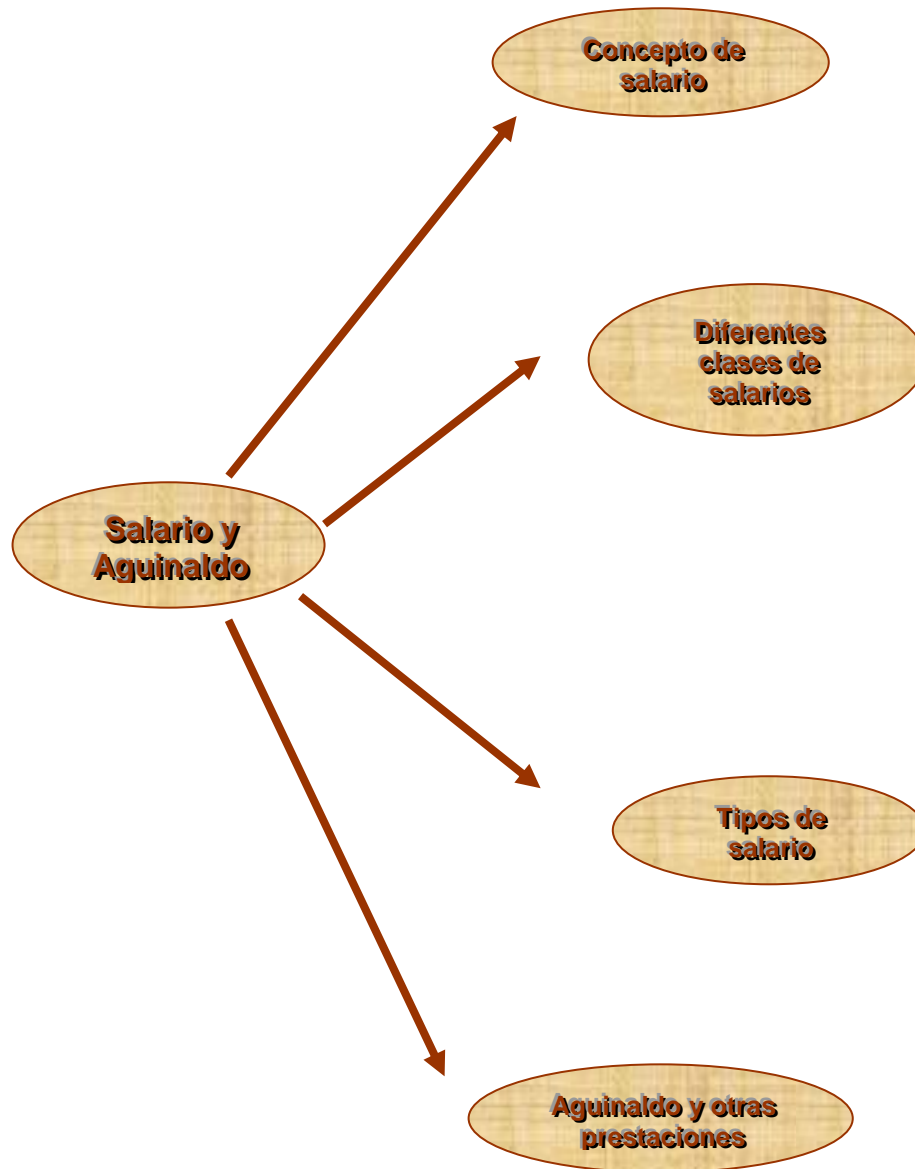
Asimismo, aprenderá qué es el aguinaldo y cuántos días le corresponde a los trabajadores por esta prestación.

Por otro lado, conocerá que otras prestaciones le corresponden al trabajador por prestar sus servicios a un patrón.

TEMARIO

- 4.1 Concepto de salario
- 4.2 Diferentes clases de salarios
- 4.3 Tipos de salarios
- 4.4 Aguinaldo y otras prestaciones

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En la presente unidad se habla del salario, sus clases y tipos, este elemento es uno de los más importantes de las relaciones laborales y en la economía nacional. La finalidad de obtener un empleo y desarrollarse profesionalmente dentro de la fuente laboral es el obtener un salario justo y equitativo, de lo contrario el trabajador no se dedicaría a realizar labores productivas a cambio de este pago vitalicio; en sí el salario es la retribución que le otorga el patrón al trabajador por el producto de su trabajo.

Se conocerán las clases de salario y sus tipos, características que son diferentes las que en esta unidad aprenderemos a distinguir.

Asimismo, se conocerá cuántos días de aguinaldo le corresponde a los trabajadores que se han desarrollado dentro de su empresa o establecimiento.

Además se hablará de que otras prestaciones a parte de las ya vistas en el presente libro didáctico otorga la Ley Federal del Trabajo a los sujetos de la relación laboral.

4.1 CONCEPTO DE SALARIO

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

4.2 DIFERENTES CLASES DE SALARIOS

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”.²⁴

Se llama salario por unidad de tiempo:

El pago está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada, por ejemplo: Se pagará en razón de una unidad de tiempo que puede ser de una hora o de una jornada, pero independientemente de este compromiso unitario en el tiempo, el trabajador tendrá la obligación de trabajar con diligencia y productividad.

Se llama salario por unidad de obra:

Cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en su realización. Este tipo salarial puede llamarse en algunos casos salario a destajo, es decir, se pagará de acuerdo al número de piezas realizadas diariamente o avance y es posible pagar un salario de garantía al que se le agrega la cantidad del salario por destajo. La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Además, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que

²⁴ Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.



pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Salario por comisión

Consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Este tipo de salario, se aplica normalmente en la venta de seguros, de afores, de autos, etc.

Salario a precio alzado

Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados. La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.²⁵

De cualquier otra manera:

Otra forma de pagos de salarios son los que se cubren a los trabajos especiales como lo son actores, músicos, deportistas, etc.

4.3 TIPOS DE SALARIOS

Antes de pasar a estudiar los tipos de salarios, hay que conocer el significado de salario mínimo, siendo que el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

En otras palabras el salario mínimo, es el pago que debe de percibir un trabajador como mínimo por el producto de su trabajo.

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen,

²⁵ Ricardo Méndez, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, p. 74.

independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.²⁶

Por lo anteriormente descrito, el salario mínimo se clasifica en dos: Salarios mínimos generales y Salarios mínimos profesionales.

Salarios mínimos generales:

“Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas”,²⁷ en nuestro país se dividen en tres áreas geográficas A, B y C., salarios que varían de acuerdo con estas zonas, lo que se ve reflejado a continuación:

Salarios mínimos 2010²⁸

Vigentes a partir del 1 de enero de 2010, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 23 de diciembre de 2009.

Área geográfica	Pesos
“A”	\$57.46
“B”	\$55.84
“C”	\$54.47

Salarios mínimos profesionales:

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.

²⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 92. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

²⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 91. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

²⁸ http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/

Estos salarios mínimos profesionales se encuentra su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización, un ejemplo es lo que se refleja en la siguiente tabla:²⁹

Salarios profesional	Área A	Área B	Área C
Albañilería	83.74	81.58	79.38
Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	82.20	79.93	77.79
Construcción de edificios y casas habitación, yesero	77.47	75.61	73.46
Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	81.84	79.79	77.60
Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	86.82	84.72	82.49

Para los dos tipos de salarios mínimos, generales y profesionales, las áreas geográficas se clasifican de la siguiente forma:

El área geográfica A, está integrado por:

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 de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios

²⁹ Datos tomados de la página de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, vigentes a partir del 1 de enero de 2010.

http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2010/01_01_2010.pdf

de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.³⁰

El área geográfica B, es integrada por:

Los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El 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 de Ignacio de la Llave.³¹

Y el área geográfica C, está Integrada por:

Todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana

³⁰http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17211.html.

³¹http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17212.html

Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari 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, Güémez, 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 de Ignacio de la Llave, excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.³²

4.4 AGUINALDO Y OTRAS PRESTACIONES

Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las

³²http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17213.html

fiestas de navidad, este derecho, conforme a lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, debe pagarse de la siguiente manera:

- Es un derecho que tienen todos los trabajadores.
- El pago mínimo del aguinaldo es de 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre el patrón y trabajador.
- Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.
- El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según o establezca el contrato laboral a que se encuentran sujetos los trabajadores.
- El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.

Las otras prestaciones a parte del aguinaldo, la prima vacacional, el pago de tiempo extraordinario y las vacaciones que tiene el trabajador por su relación laboral, también lo es la prima de antigüedad.

Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en:

- Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.
- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo.

Si el salario es mayor al mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.

La prima de antigüedad se pagará:³³

- a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.
- b) Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; independientemente de su antigüedad.
- c) A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el servicio.
- d) Terminación colectiva de la relación de trabajo.
- e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimiento de trabajo nuevos.
- f) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad, que será entregado a sus beneficiarios.

³³ Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo	()	Consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
2. Son clases de salarios	()	El pago está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada.
3. Son tipos de salarios	()	Salarios mínimos generales, salarios mínimos profesionales
4. El pago mínimo del aguinaldo es:	()	Consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador.
5. Es prima de antigüedad	()	Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados
6. Salario a precio alzado	()	Salarios mínimos generales
7. Se llama salario por unidad de obra	()	Cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en su realización.
8. Se llama salario por comisión	()	Unidad de tiempo, unidad de

		obra, comisión, a precio alzado,
9. En nuestro país se dividen en tres áreas geográficas A, B y C.	()	De 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre el patrón y trabajador.
10. Se llama salario por unidad de tiempo	()	Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo



UNIDAD 5

PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES

OBJETIVO

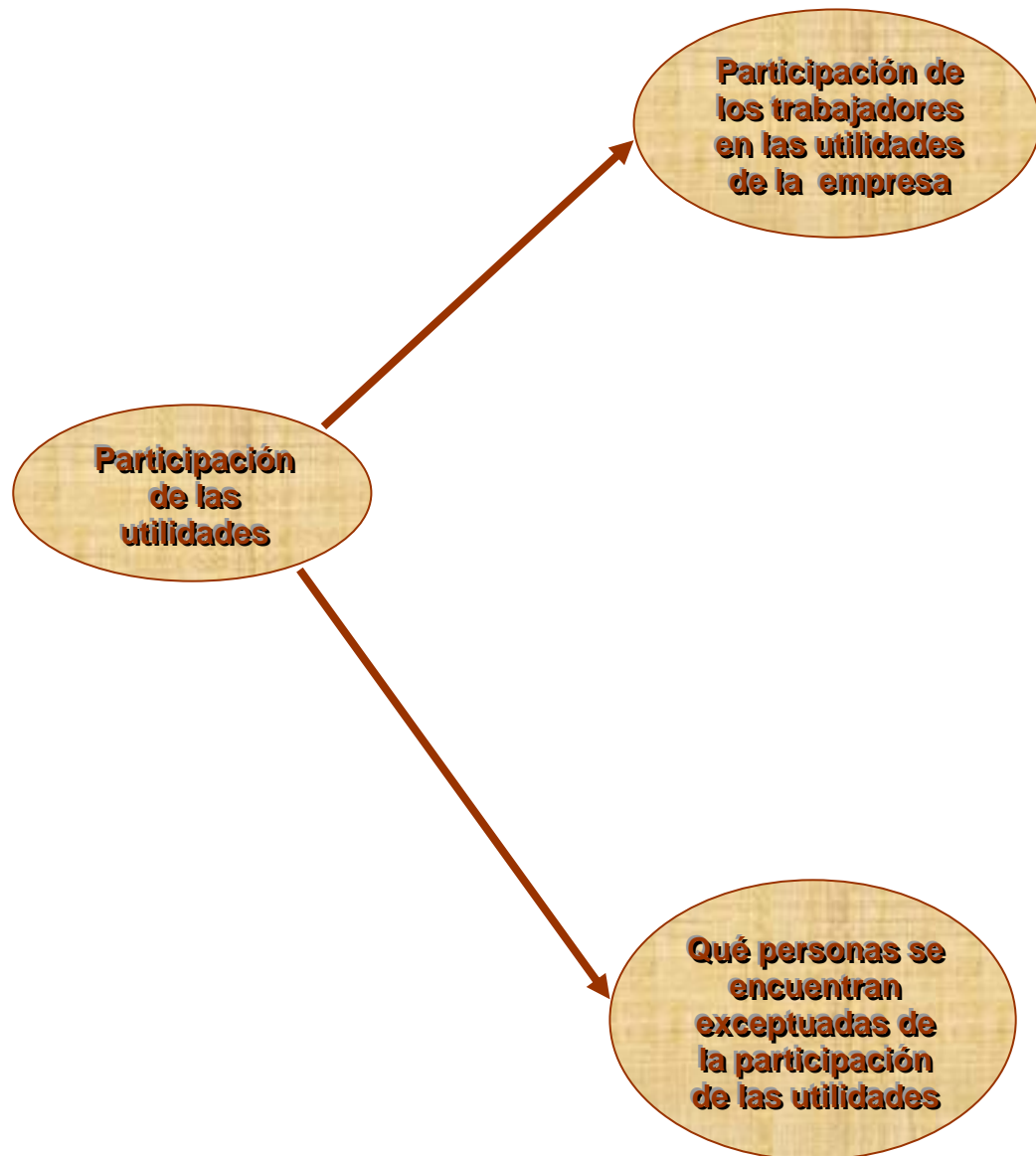
El alumno conocerá en qué consiste la participación de las utilidades, así como qué trabajadores tienen derecho a éstas y quiénes no.

TEMARIO

5.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

5.2 Qué personas se encuentran exceptuadas de la participación de las utilidades.

MAPA CONCEPTUAL





INTRODUCCIÓN

El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX del artículo 123 y señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho, y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlos.

Nuestra Constitución autoriza a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa a calcular el monto de las utilidades y el realizar la investigación así como de los estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de ganancias de las empresas que debe repartirse entre los trabajadores, organismo que es dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Antecedentes que en la presente unidad debemos de conocer para ir al fondo del estudio de las utilidades.

5.1 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Para determinar qué porcentaje le corresponde a los trabajadores sobre este derecho, existirá una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien 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.³⁴

“El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual”³⁵ de las empresas o establecimientos, es decir que la fecha límite para el pago del impuesto para las personas morales es el 31 de marzo y para las personas físicas el 30 de abril entonces las utilidades deberán pagarse a los trabajadores a más tardar el 31 de mayo quienes presten servicios en las empresas y el 30 de junio para quienes preste sus servicios a las personas físicas.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:

- “La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

³⁴ Artículos 117 y 118 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁵ Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

- La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.³⁶

“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”.³⁷

5.2 QUÉ PERSONAS SE ENCUENTRAN EXCEPTUADAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son:

- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (en la actualidad es la Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente,

³⁶ Ley Federal del Trabajo, en el artículo referido.

³⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 131.

cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.³⁸

El artículo 127 de la misma ley antes citada, señala las normas que se fijan a los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y son las siguientes:

- “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- 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.
- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.
- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.
- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

³⁸ Ley Federal del Trabajo, en el artículo citado.



- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”.³⁹

³⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 127. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. El objetivo de toda empresa o establecimiento es	()	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
2. Se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	()	Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual de las empresas o establecimientos.
3. Quién 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.	()	No implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas
4. El reparto de utilidades deberá efectuarse	()	Las empresas de nueva creación
5. Establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:	()	Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas
6. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades.	()	Tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta

		días durante el año, por lo menos.
7.No están obligadas el pago de las utilidades	()	La obtención de ganancias con su actividad.
8.No participan en el reparto de utilidades	()	No participan en el reparto de utilidades
9. Los trabajadores domésticos	()	El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo
10. Los trabajadores eventuales.	()	Los patrones comparten las ganancias de la empresa con los trabajadores



UNIDAD 6

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES

OBJETIVO

El alumno conocerá cuáles son las obligaciones y prohibiciones de los patrones y de los trabajadores en la fuente laboral.

TEMARIO

- 6.1 Obligaciones de los patrones
- 6.2 Prohibiciones a los patrones
- 6.3 Obligaciones de los trabajadores
- 6.4 Prohibiciones a los trabajadores

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

Tanto los trabajadores como los patrones tienen obligaciones y prohibiciones para desarrollarse en su fuente laboral, motivos por los cuales fue necesario normarse en la Ley Federal del Trabajo, mas aún se tienen que dar a saber a éstos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o establecimientos, a esto se le llama libertad en el empleo, principio laboral que en la unidad uno ya fue analizada.

Las obligaciones y prohibiciones se conocerán y analizarán en la presente unidad, por ejemplo, si un trabajador se rehúsa a cumplir con las indicaciones del patrón éste podrá rescindir de sus labores por incumplimiento a sus labores, o bien si el patrón obliga a su empleado a realizar alguna actividad que se encuentra prohibido en la ley, y el trabajador se niega a cumplirlas, el patrón no podrá rescindirle de su fuente laboral, hechos y consecuencias que enunciaremos en la presente unidad.

6.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a lo patrones:

- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, tales como salubridad, higiene ambiental, protección de riesgos de trabajo.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la

Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- 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.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a ley.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, conforme ley.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

- Hacer las deducciones permitidas en ley y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.⁴⁰

Las anteriores obligaciones son las que tiene el patrón hacia el trabajador y hacia la empresa o establecimiento, ya que si se viola a cumplirlas estaría restringiendo la legalidad en las condiciones generales de trabajo, por lo que si se llega a transgredir alguna de ellas, es motivo de someterlas a procesos ante los tribunales laborales competentes.

6.2 PROHIBICIONES A LOS PATRONES

Además de las obligaciones que tiene derecho a cumplir el patrón, también tiene prohibiciones a ejecutar en la fuente laboral, como lo son las enunciadas en el artículo 133 de la ley multicitada señala, siendo las siguientes:

- “Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- 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.
- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.⁴¹

Prohibiciones que si se llegan a ejecutar, también son motivo de dirimirse ante los Tribunales laborales.

6.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Ya conocimos las obligaciones y prohibiciones de los patrones, ahora veremos el papel que debe desempeñar el trabajador en su fuente laboral, de lo contrario si éste se niega a cumplirlas, el patrón tiene todo el derecho de rescindirlo de su empleo, las cuales se enlistan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

⁴¹ Ley Federal del Trabajo, artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>



- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece esta Ley.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del

trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.⁴²

6.4 PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

La ley impone prohibiciones no solamente al patrón, sino también al trabajador, en este caso son normas de no hacer o de no ejecutar determinadas conductas dentro de su fuente laboral, disposiciones que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala siendo las siguientes:

Queda prohibido a los trabajadores:

- “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

⁴² Ley Federal del Trabajo, artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>



- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento”.⁴³

⁴³ Ley Federal del Trabajo, artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

<p>1. Son dos obligaciones de los patrones:</p>	<p>()</p>	<p>Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.</p>
<p>2. Son dos prohibiciones de los patrones</p>	<p>()</p>	<p>Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>
<p>3. Son dos obligaciones de los trabajadores</p>	<p>()</p>	<p>Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento, Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>
<p>4. Sin dos prohibiciones de los trabajadores</p>	<p>()</p>	<p>Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo</p>
<p>5. Si se viola a cumplirlas estaría restringiendo la legalidad en las condiciones</p>	<p>()</p>	<p>Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo</p>

generales de trabajo, por lo que si se llega a transgredir alguna de ellas, es motivo de someterlas a procesos ante los tribunales laborales competentes.		
6. Obligaciones del patrón	()	Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo
7. Obligaciones del trabajador	()	Prohibición para el trabajador y para el patrón
8. Prohibiciones del patrón	()	Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
9. Prohibiciones del trabajador	()	Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo
10. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.	()	Obligaciones del patrón



UNIDAD 7

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

OBJETIVO

El alumno aprenderá qué derechos y restricciones tienen las mujeres en su fuente laboral.

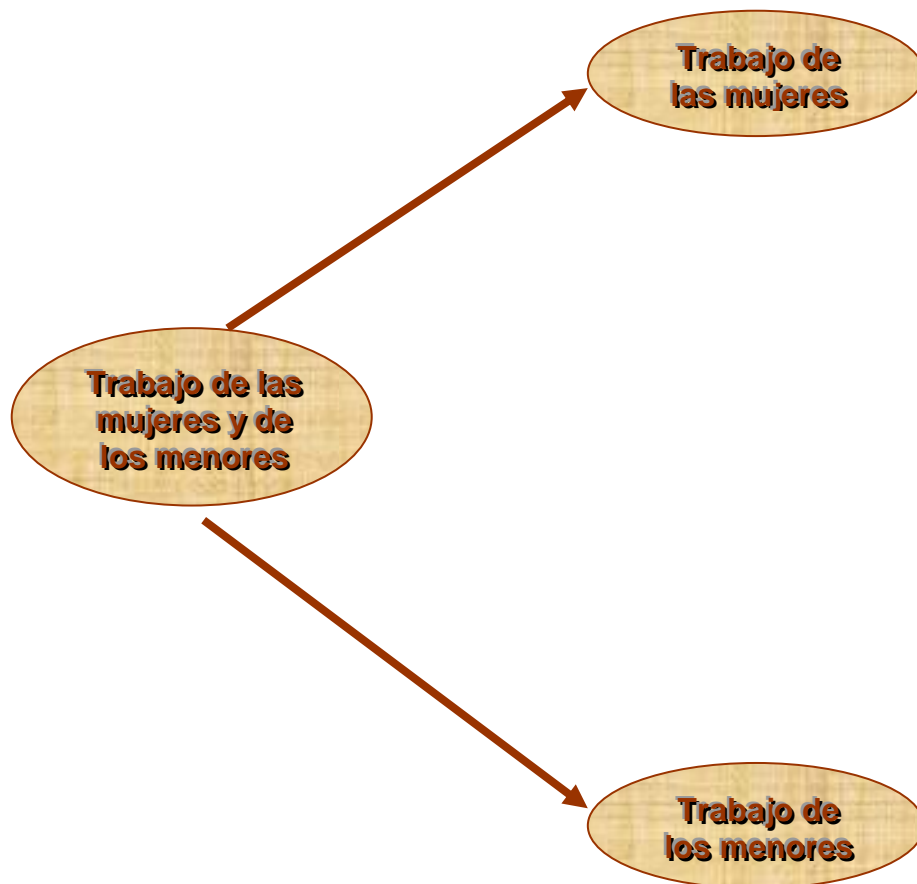
Asimismo comprenderá qué derechos y prohibiciones tienen los menores de edad en sus labores.

TEMARIO

7.1 Trabajo de las mujeres.

7.2 Trabajo de los menores.

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

Es importante conocer qué derechos y restricciones tienen las mujeres en su fuente laboral, ya que la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo señalan que todo hombre y mujer serán iguales ante la ley, y éstas disfrutarán de los mismos derechos que los hombres, tan es así que en la presente unidad conoceremos qué derechos especiales tendrán las mujeres en una empresa o establecimiento, ya que nuestra legislación considera disposiciones especiales para las mujeres que se encuentren embarazadas, en estado de lactancia y las que son madres.

Por otro lado, conoceremos en este módulo que nuestra legislación autoriza trabajar a los mayores de 14 años, siendo que aún son menores de edad, pero otorga ciertas condiciones y derechos para que éstos se puedan desarrollar en sus labores, disposiciones que a continuación estudiaremos.

7.1 TRABAJO DE LAS MUJERES

El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que “el varón y la mujer son iguales ante la ley, de ahí se desprenden excepciones para desarrollar trabajos durante su embarazo, siendo que durante este estado, éstas no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.”⁴⁴

La ley reglamentaria, que ya sabemos que es la Ley Federal del Trabajo, considera estos derechos sólo por proteger la maternidad de las madres trabajadoras, los cuales, en los artículos 166, 170 y 172 de esta ley, señalan lo siguiente:

- “Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer y el producto, ya sea en estado de gestación o lactancia, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- Los periodos de descanso, señalados en el punto anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

⁴⁴ Artículo 4 de la Constitución y en <http://www.scribd.com/doc/3720056/DERECHOS-DE-LA-MATERNIDAD-COMPARATIVO>

- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- Durante los períodos de descanso señalado en el punto tercero percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.
- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto
- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- Las madres trabajadoras tienen derecho a los servicios de guardería infantil, otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social”.⁴⁵

7.2 TRABAJO DE LOS MENORES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación:

- “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Asimismo esta misma Constitución señala el tipo de jornada laboral que deben desarrollar los menores de edad siendo:

- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.”⁴⁶

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo, en los artículos referidos. Y en <http://www.gobierno.com.mx/ley-federal-del-trabajo/index5.html> o en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁴⁶ Artículo 123 párrafo A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este tema del trabajo de los menores, la ley reglamentaria es más explícita, toda vez que el artículo 173 señala que “el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”;⁴⁷ es decir la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 14 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

Antes de que toda empresa o establecimiento contrate a estos menores de edad “será requisito obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.⁴⁸

El trabajo de los menores tiene ciertas prohibiciones, a parte de las indicadas por la Constitución, y éstas se encuentran explícitas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, 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 de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- 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.

II. De dieciocho años, en:

⁴⁷ Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁴⁸ Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.

Trabajos nocturnos industriales”.⁴⁹

En relación con la jornada laboral para los menores de dieciséis años, ésta “no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos”.⁵⁰

Por otro lado, queda prohibida la utilización de los menores de 16 años para trabajar en horas extraordinarias, ni mucho menos trabajar en días domingos ni en sus días de descanso obligatorios, de lo contrario el patrón está obligado a pagarles doscientos por ciento más de su salario, por este tiempo extraordinario.

Estos menores de edad también disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de dieciocho días, esto conforme a lo dispuesto por el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

El contratar este tipo de trabajadores, también el patrón tiene obligaciones para con éstos, lo que se desprende en el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”.⁵¹

⁴⁹ En la ley referida y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵⁰ Artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵¹ En la ley referida y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>



Como se desprende lo ya enunciado en la presente unidad, los patrones que contraten a menores de edad deben de tener la atención adecuada hacia con éstos, toda vez de que si se violan estas disposiciones, serán causas de violación a sus derechos humanos que tiene todo menor de edad.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

<p>1. Durante el periodo de embarazo, las mujeres disfrutaran de un descanso de:</p>	<p>()</p>	<p>Levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.</p>
<p>2. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer y del producto, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio:</p>	<p>()</p>	<p>6 horas.</p>
<p>3. No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como</p>	<p>()</p>	<p>Los menores de dieciséis años</p>
<p>4. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de</p>	<p>()</p>	<p>7 horas.</p>
<p>5. Los mayores de 14 años y menores de 16, tendrán una jornada máxima de</p>	<p>()</p>	<p>14 años.</p>
<p>6. La jornada máxima de trabajo nocturno para los</p>	<p>()</p>	<p>Trabajos subterráneos o submarinos.</p>

menores de edad será de		
7. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de	()	Seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
8. Antes de que toda empresa o establecimiento contrate a estos menores de edad será requisito	()	Después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
9. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años, en:	()	Trabajos nocturnos industriales.
10. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 18 años, en:	()	El obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.



UNIDAD 8

TRABAJOS ESPECIALES

OBJETIVO

El alumno conocerá algunas labores que la Ley Federal del Trabajo clasifica como especiales.

TEMARIO

8.1 Trabajadores de confianza

8.2 Agentes de comercio y otros semejantes

8.3 Deportistas profesionales

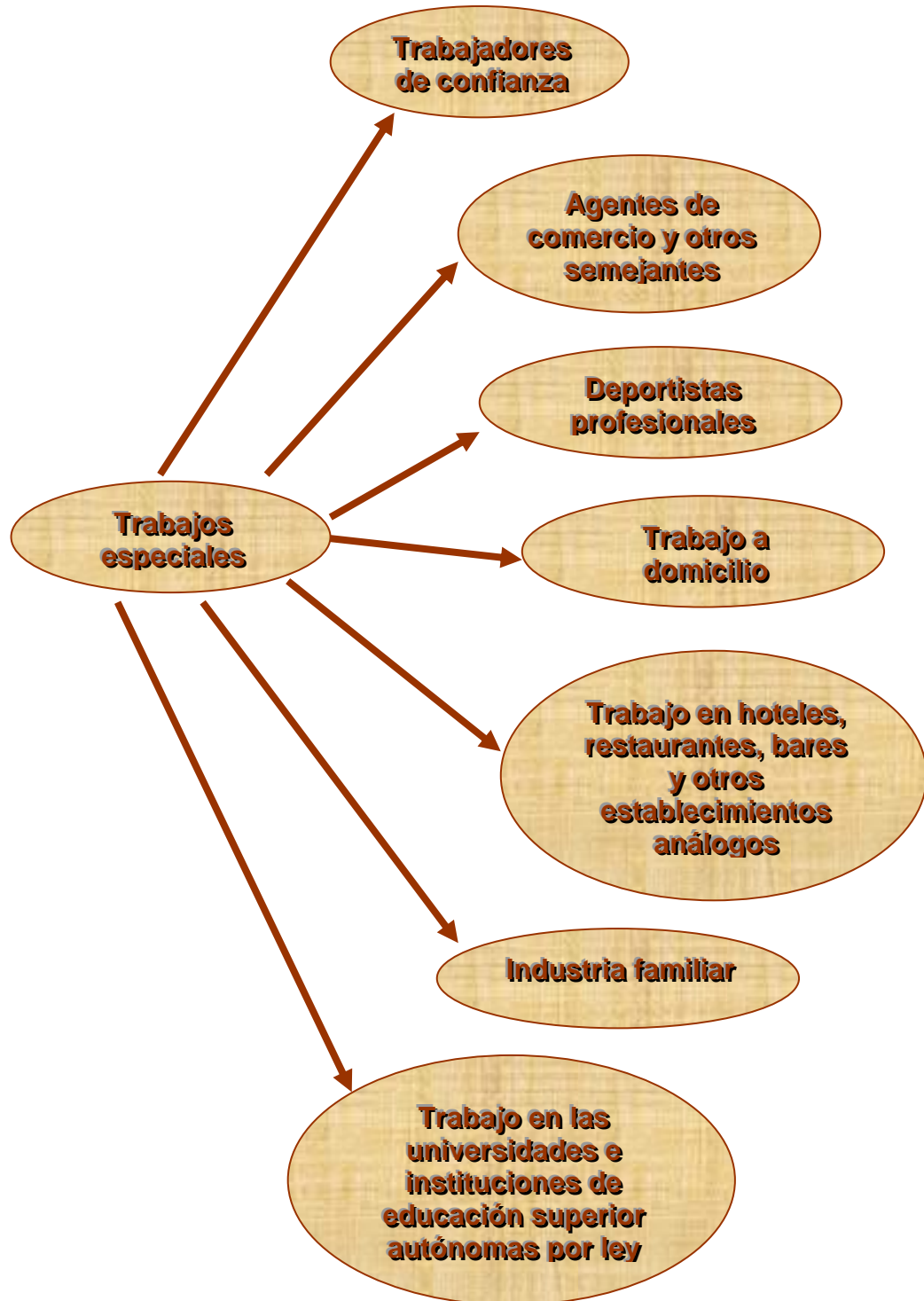
8.4 Trabajo a domicilio

8.5 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

8.6 Industria familiar

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

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este capítulo aprenderemos cuáles son las condiciones laborales que se aplican a los trabajos especiales, prestaciones que no pueden ser inferiores a las establecidas para los trabajos comunes que la Ley Federal del Trabajo enuncia.

Los trabajos especiales se clasifican en:

De confianza

De los buques

De las tripulaciones aeronáuticas

Ferrocarrilero

De autotransportes

De maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

Del campo

Agentes de comercio y otros semejantes

Deportistas profesionales

Actores y músicos

A domicilio

Domésticos

En hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos Industria familiar

De médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad

En las universidades e instituciones de educación superior autónomo por ley.

Todos estos trabajos especiales están contenidos en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 181 al 353-U, pero en esta unidad sólo abarcaremos los trabajos más importantes, mismos que conoceremos a continuación.

8.1 TRABAJADORES DE CONFIANZA

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.⁵²

Asimismo, serán trabajadores de confianza 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.⁵³

Existen restricciones para estos trabajadores, a saber:⁵⁴

- No podrán formar parte de los sindicatos.
- No serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.

8.2 AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

A este tipo de trabajadores la Ley Federal del Trabajo los clasifica en los artículos 285 al 291 y son:

“Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa cuando su actividad sea permanente, excepto que no ejecuten personalmente sus actividades o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.⁵⁵

⁵² Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵³ Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵⁴ Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵⁵ Artículos y ley referida, y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione⁵⁶ la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión.

El artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, señala la causa de rescisión de este tipo de contratos, a causa de la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

8.3 DEPORTISTAS PROFESIONALES

Se consideran deportistas profesionales a los jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.⁵⁷

Este tipo de contratos se podrán suscribir por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, solo a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.⁵⁸

El artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo señala el tipo de salario que podrán percibir este tipo de trabajadores y serán por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la Ley Federal del Trabajo se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y se fija el pago de una prima al trabajador, que se sujeta a las siguientes normas:⁵⁹

- “La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan.

⁵⁶ Este perfeccionamiento se da cuando el cliente ha solicitado el pedido de una mercancía que el agente ofrece y que es de su conocimiento el precio.

⁵⁷ Artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵⁸ Artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁵⁹ Artículo 296 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club.
- La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos”.⁶⁰

También existen obligaciones para este tipo de deportistas, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 298 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

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

Las prohibiciones para estos mismos son el faltarle el respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra.⁶¹

Las obligaciones para los patrones están señaladas en el artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo y son:

⁶⁰ Ley y artículo referido, y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁶¹ Artículo 299 de la Ley Federal del Trabajo. y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

- Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos
- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana, en este aspecto es preciso recalcar que no tienen derecho a la prima dominical.

Además queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida⁶².

8.4 TRABAJO A DOMICILIO

Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.⁶³

El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller.

La legislación establece la garantía de que el trabajador pueda realizar las labores aun con la ayuda de alguna otra persona de su familia.

Es de importancia que en este tipo de labores se encuentre de por medio un contrato celebrado por escrito entre el patrón y el trabajador, el cual deberá señalar las condiciones generales de trabajo, además se deberá de entregar a la Inspección del Trabajo para su visto bueno correspondiente. El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador una libreta de control, que la Inspección del Trabajo registrará y foliará, en esta contendrá los datos del trabajador, el lugar donde va a trabajar, los días de entrega y recepción del trabajo y de pago de salarios, los materiales que va a utilizar, así como el valor de éstos y la forma de indemnización en caso de pérdida de los productos.

Este tipo de trabajadores también tienen derecho a un descanso semanal, así como las debidas vacaciones que la ley señala.

⁶² Artículo 301 de la Ley Federal del Trabajo. y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁶³ Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo. y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Conforme al artículo 326 de la ley multicitada, los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones:

- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón
- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos
- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.

8.5 TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

En este tipo de trabajo esta enfocado a los empleados de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos similares.

La forma de su salario es variable, ya que además de su sueldo, por lo común reciben propinas, cuya retribución no es dada por los patrones, si no por los clientes como agradecimiento por el servicio brindado, este tipo de propinas se destina directamente a los trabajadores y el patrón no tendrá derecho a ellas.

Las obligaciones que tienen estos empleados, es el de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.⁶⁴

Las obligaciones que tienen los patrones hacia los trabajadores se encuentran explícitas en el artículo 348 de la Ley Federal del Trabajo y es dar alimentación, la cual debe ser sana, abundante y nutritiva.

8.6 INDUSTRIA FAMILIAR

Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.⁶⁵

⁶⁴ Artículo 349 de la Ley Federal del Trabajo. y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁶⁵ Artículo 351 de la Ley Federa del Trabajo. y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

De acuerdo con el artículo 352 no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

En este apartado de la industria familiar, la Ley Federal del Trabajo no refiere más normas reglamentarias.

8.7 TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY

Este tipo de trabajo se aplica a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.⁶⁶

Aquí, la Ley, en el artículo 353-K dispone dos tipos de trabajadores que son los siguientes:

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

La jornada de los trabajadores académicos puede ser completa o media jornada y los que únicamente se dediquen a la docencia, pueden ser contratados por hora-clase.⁶⁷

Respecto al salario, se establece que, como en otros trabajos especiales, no se viola el principio de igualdad si se asignan salarios distintos

⁶⁶ Artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁶⁷ Artículo 353-M de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>



para trabajo igual, cuando este salario corresponda a diferentes categorías académicas.⁶⁸

⁶⁸ Artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. El trabajador de confianza	()	Trabajadores de hoteles, bares, restaurantes, fondas, etc.
2. Los salarios de estos trabajadores serán por comisión	()	Industria familiar
3. No puede ser transferido sin su consentimiento.	()	Dar alimentación la cual debe ser sana, abundante y nutritiva
4. Trabajo a domicilio	()	Serán considerados representantes del patrón
5. Los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones	()	El salario que recibe este tipo de trabajadores es por destajo
6. La forma de su salario es variable, ya que además de su sueldo, por lo común reciben propinas.	()	Es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones
7. Exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos	()	Es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones
8. Trabajador académico	()	Agentes de comercio
9. Trabajador administrativo	()	Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada

10. Obligaciones de los patrones de hoteles, bares, restaurantes.	()	Los deportistas profesionales
---	-----	-------------------------------



UNIDAD 9

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

OBJETIVO

El alumno aprenderá qué son las relaciones colectivas de trabajo.

Asimismo conocerá qué son los sindicatos, federaciones, confederaciones y cuáles son los tipos de contratos colectivos.

TEMARIO

9.1 Sindicatos, federaciones y confederaciones

9.2 Contrato colectivo de trabajo

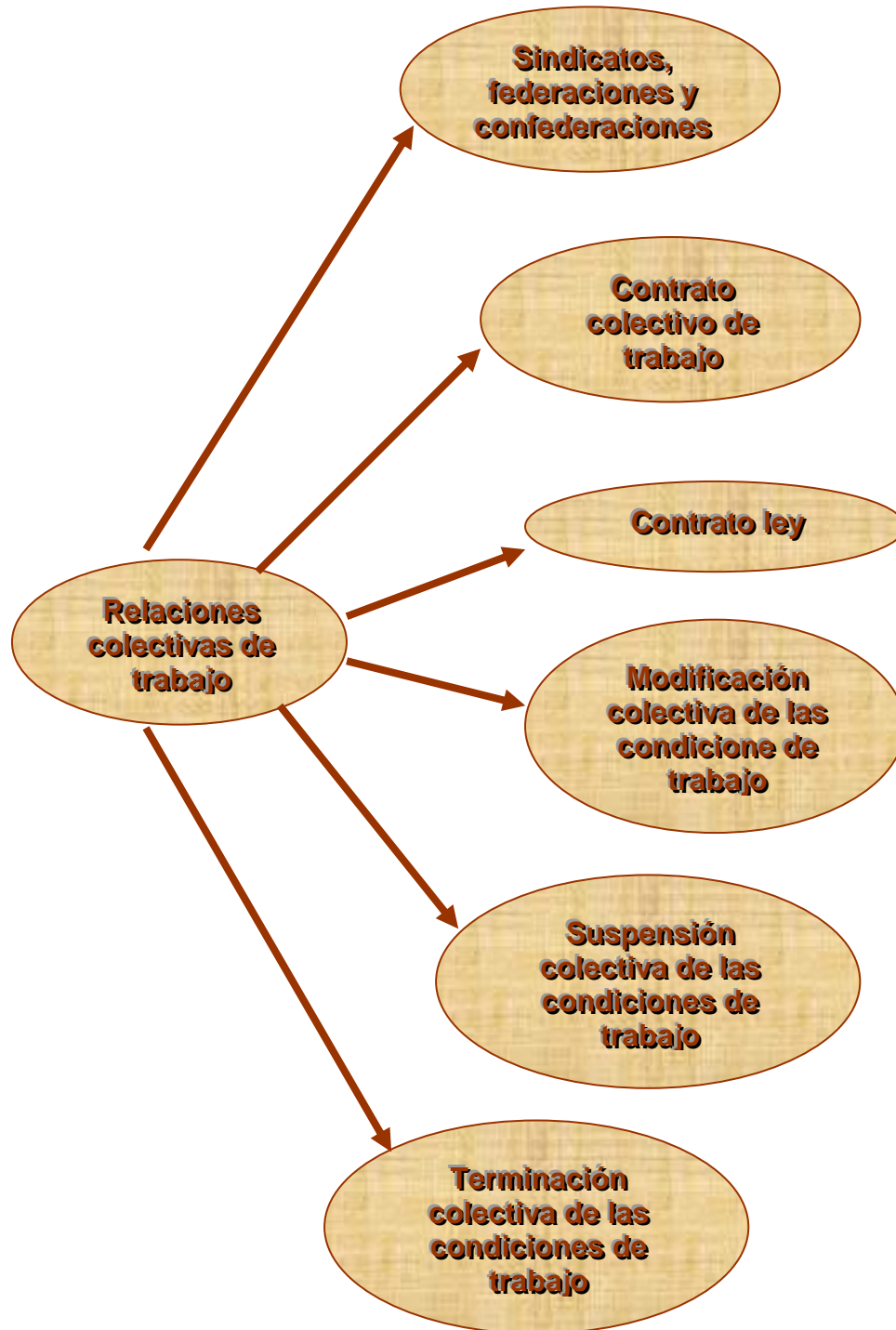
9.3 Contrato ley

9.4 Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

9.5 Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

9.6 Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

MAPA CONCEPTUAL





INTRODUCCIÓN

Las relaciones colectivas de trabajo son tan importantes como las individuales de trabajo, tan es así que en la presente unidad conoceremos qué son los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, respecto a su integración y funcionamiento dentro de las relaciones laborales

Además, es importante conocer qué aspectos y lineamientos deben de tener los contratos colectivos de trabajo, los contratos ley y cuales son sus diferencias entre uno y otro.

Las relaciones colectivas de trabajo pueden ser modificadas mediante los contratos que suscriban los trabajadores con los sindicatos, federaciones y confederaciones; asimismo, y al igual que los contratos individuales de trabajo, se pactarán las causas de rescisión y terminación de las relaciones laborales.

9.1 SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos en el artículo 356, como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.⁶⁹

La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones.

Los de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:⁷⁰

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

Los sindicatos de patrones pueden ser:⁷¹

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

⁶⁹ Ricardo Méndez, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, p. 187.

⁷⁰ Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁷¹ Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Con respecto a los trabajadores de confianza, existe una prohibición misma que se encuentra señalada por el artículo 363, de la Ley Federal del Trabajo, y es la de no poder ingresar a los sindicatos.

La normatividad laboral señala ciertas características que deben cumplir los sindicatos, a saber:

- Tiene como fin mejorar y defender a la clase trabajadora; tal es el caso de los sindicatos de trabajadores más comunes en México.
- No debe intervenir en asuntos políticos o religiosos.
- Sus estatutos deben cumplir con lo establecido en la ley.
- Debe constituirse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, o con tres patrones, por lo menos.⁷²
- Debe estar debidamente registrado en la Secretaría del Trabajo y revisión Social, en el caso de competencia federal, y en las juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trate de competencia local.⁷³

Ahora bien, los sindicatos pueden integrarse en federaciones o confederaciones; según el *Diccionario jurídico*, el concepto de federación, es el sistema de organización en el cual diversas entidades o grupos humanos dotado de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que es peculiar, para formar un solo Estado (denominado federal) con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución.⁷⁴ En otras palabras, la federación es la unión de varios sindicatos con la finalidad de orientar y asesorar.

La Confederación, por su parte, es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo.

⁷² Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷³ Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁴ Rafael de Pina Vara, *Diccionario de Derecho*, p. 287.

Conforme al artículo 384 de la Ley Federal del Trabajo, las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

9.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo contendrá:⁷⁵

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

⁷⁵ Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

9.3 CONTRATO LEY

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en el artículo 404 el Contrato-ley es: “El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”⁷⁶

De lo anterior se desprende que es un convenio entre sindicato y patrones donde se establecen las bases con las cuales debe trabajar una determinada industria.

El contrato ley, debe tener las siguientes características:⁷⁷

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Su duración, que no podrá exceder de dos años.
- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391fracciones IV, V, VI y IX de la Ley Federal del Trabajo.
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
- Y las demás estipulaciones que convengan las partes.

9.4 MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones colectivas de trabajo como ya se vio, pueden suscribirse en dos tipos de contratos, dependiendo de las necesidades que tenga una industria para asociarse, siendo los contratos colectivos y contrato-ley.

⁷⁶ Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁷⁷ Artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Los sindicatos de 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:⁷⁸

- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

9.5 SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las causas en las que se suspende temporalmente las relaciones colectivas de trabajo, se encuentran bajo el amparo del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son por:

- “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 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 comprueba plenamente por el patrón
- La falta de administración 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 aquéllas sean indispensables”.⁷⁹

“El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios

⁷⁸ Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁷⁹ Ley y artículo referido. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de 30 días, contado desde la fecha del último llamamiento”.⁸⁰

“Si el patrón no cumple las obligaciones con lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones de reinstalación de su trabajo de acuerdo a los procedimientos legales correspondientes”.⁸¹

9.6 TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

“La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las siguientes causas”:⁸²

- “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.
- 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.
- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.⁸³

⁸⁰ Artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁸¹ Artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁸² Artículos 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

⁸³ Artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo. Y en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, excepto para el último punto.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. Es la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses	()	Es la unión de varios sindicatos con la finalidad de orientar y asesorar.
2. Son dos características de los sindicatos	()	Sindicato
3. La Confederación	()	Contrato-ley
4. La federación	()	Es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo.
5. Contrato colectivo de trabajo	()	La falta de materia prima, no imputable al patrón
6. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones	()	El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus

		trabajos
7. Es una característica de la suspensión de las relaciones de trabajo	()	No debe intervenir en asuntos políticos o religiosos. Debe constituirse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, o con tres patrones, por lo menos
8. Es una causa de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo	()	En la terminación colectiva de las relaciones de trabajo
9. Es una característica de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo	()	Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo
10. En estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, excepto para el último punto.	()	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



UNIDAD 10

HUELGA

OBJETIVO

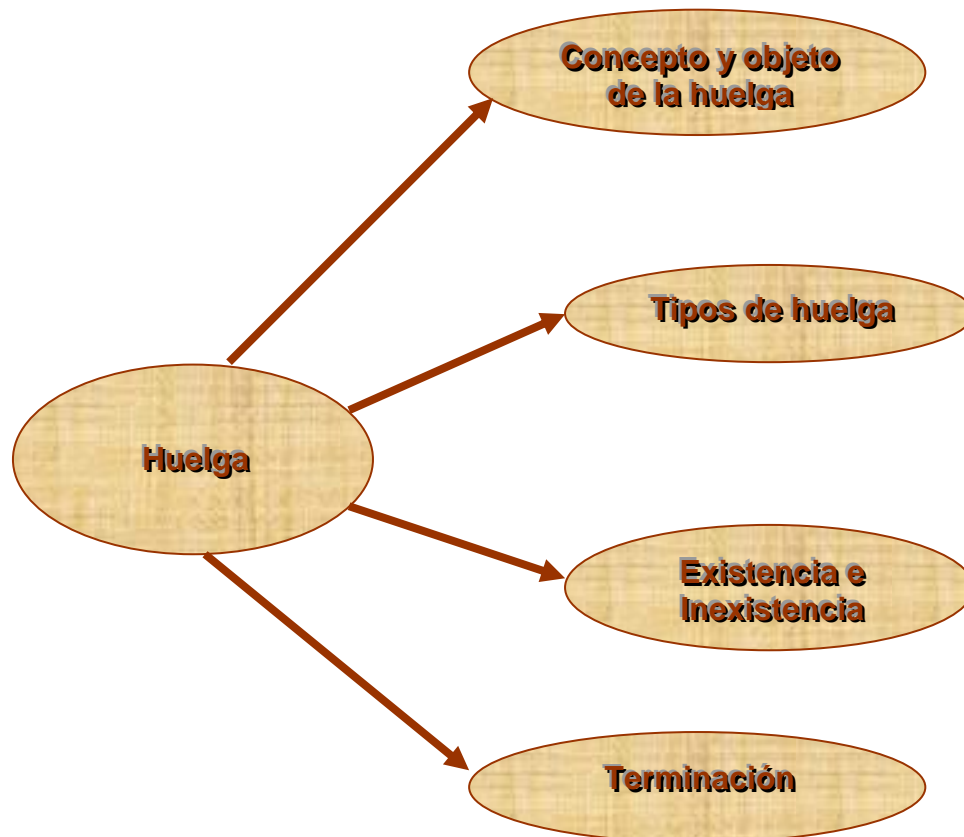
El alumno conocerá el concepto de huelga, cuál es su objeto y cuantos tipos de huelga reconoce la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, estudiará cuándo es existente e inexistente una huelga.

TEMARIO

- 10.1 Concepto y objeto de la huelga
- 10.2 Tipos de huelga
- 10.3 Existencia e inexistencia
- 10.4 Terminación

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

Uno de los derechos que tiene el trabajador para defender sus derechos en la fuente laboral, es la huelga, este concepto se encuentra amparado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 440 al 469 del título octavo, capítulo I y II de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga debe de tener ciertos requisitos para que sea válida y existente, de lo contrario no se podría ejecutar como una suspensión laboral y traería otras consecuencias legales como es el abandono de labores sin causa justificada, por tanto, sería un despido justificado.

Es por tal motivo que en el presente capítulo se conocerá todo lo relacionado con la huelga, sus tipos, la existencia e inexistencia y cuándo procede la terminación.

10.1 CONCEPTO Y OBJETO DE LA HUELGA

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una colación de trabajadores.⁸⁴

De lo anterior se deduce que la huelga:

- Es la suspensión temporal de las actividades.
- Es declarada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo a favor de los trabajadores.

Dicho en otras palabras, la finalidad de la huelga es que los trabajadores puedan defender sus derechos económicos o patrimoniales y obtener ventajas laborales o sociales.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga tiene por objeto lo siguiente:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los puntos anteriores.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

⁸⁴ Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Y para que los trabajadores puedan suspender sus labores, se requieren las características señaladas por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo:

- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

10.2 TIPOS DE HUELGA

Existen diferentes tipos de huelga, los cuales, al interpretar la Ley Federal del Trabajo, se clasifica de la siguiente manera.⁸⁵

Legalmente existente	Es la huelga que satisface los requisitos en cuanto a fondo y forma previstos en los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo.
Inexistente	Es aquella que no reúne los requisitos de fondo y forma previstos en el artículo 451 y persigue los objetivos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo
Lícita	Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción concordando el capital y el trabajo
Ilícita	Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades. En caso

⁸⁵ Roberto Sanroman Aranda y otro, *Derecho laboral*, p. 97.

	de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.
Justificada	Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Por tanto los trabajadores someten al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
De solidaridad	Es cuando una huelga apoya a otra, con lo que se da la reciprocidad y respaldo.

10.3 EXISTENCIA E INEXISTENCIA

La huelga es totalmente existente si cumple con los requisitos, como ya se ha mencionado en los dos apartados anteriores, de los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, para que sea inexistente, debe tener alguna violación de los dos artículos referidos, como lo es:⁸⁶

- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría.
- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en los puntos anteriores.

Es importante precisar que los trabajadores que se encuentren en huelga, deberán continuar prestando los servicios siendo los que enmarca el artículo 466 de la normatividad multicitada, a saber:

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino

⁸⁶ Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.

- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

10.4 TERMINACIÓN

Toda huelga, como ya se vio, debe tener ciertos requisitos para que sea existente, de lo contrario será inexistente y traería consecuencias legales no aptas para los trabajadores.

Para que la huelga llegue a su fin, la Ley Federal del Trabajo no señala un tiempo mínimo ni máximo solo los siguientes requisitos:

- “Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”.⁸⁷

Como se desprende, una huelga puede llegar a tardar años hasta que las autoridades laborales resuelvan los derechos que los trabajadores alegan para tener mejores prestaciones laborales.

⁸⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 469.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. Es el concepto de huelga.	()	Que se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento
2. Es la finalidad de la huelga	()	Es la huelga que satisface los requisitos en cuanto a fondo y forma
3. Es uno de los objetos de la huelga	()	Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción concordando el capital y el trabajo
4. Es uno de los requisitos para que los trabajadores suspendan labores	()	Hospitales, sanatorios, buques, aeronaves.
5. Son tipos de huelga	()	Es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una colación de trabajadores
6. Legalmente existente	()	La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría
7. Huelga lícita	()	Exigir la revisión de los salarios contractuales.
8. Deberán continuar prestando sus servicios en caso de huelga	()	Legalmente existente Inexistente Lícita Ilícita

		Justificada De Solidaridad
9. Será huelga inexistente cuando	()	Es cuando una huelga apoya a otra, con lo que se da la reciprocidad y respaldo.
10. Huelga de solidaridad	()	Que los trabajadores puedan defender sus derechos económicos o patrimoniales y obtener ventajas laborales o sociales.



UNIDAD 11

RIESGOS DE TRABAJO; SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

OBJETIVO

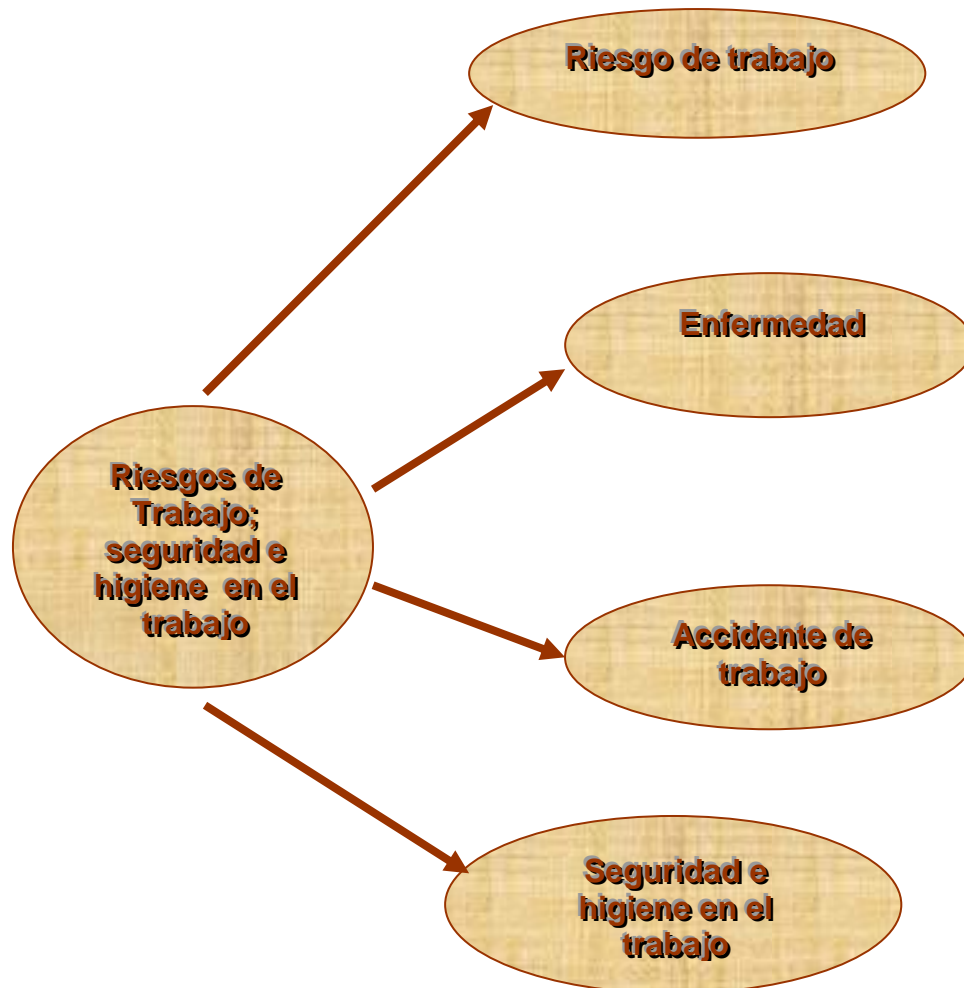
El alumno conocerá cuáles son los riesgos de trabajo, cuántos tipos de incapacidades considera la Ley Federal del Trabajo.

Y por otro lado, aprenderá qué son los accidentes de trabajo y qué tipos de enfermedades comprende la normatividad laboral.

TEMARIO

- 11.1 Riesgo de trabajo
- 11.2 Enfermedad
- 11.3 Accidente de trabajo
- 11.4 Seguridad e higiene en el trabajo

MAPA CONCEPTUAL





INTRODUCCIÓN

Todo trabajador, además de las prestaciones que tiene derecho por el simple hecho de ser empleado de un establecimiento o empresa, tiene el derecho a que si sufre de cierta enfermedad o algún accidente, podrá ser indemnizado, dependiendo de la incapacidad que le dictamine el instituto de seguridad social al que pertenece.

En la presente unidad se conocerá qué son los accidentes de trabajo, qué es una enfermedad, qué son las incapacidades y qué tipos de incapacidades podrá tener el trabajador por sufrir estos riesgos de trabajo.

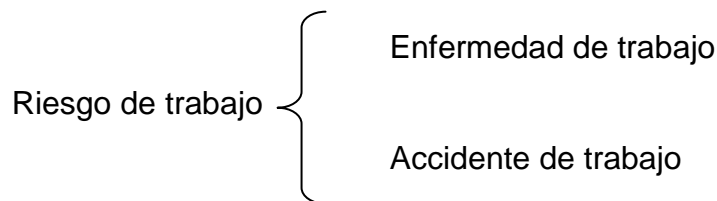
Además se aprenderá cuáles son las obligaciones que tiene el patrón hacia el trabajador cuando sufre un accidente en su fuente laboral.

11.1 RIESGO DE TRABAJO

Los tipos de riesgo de trabajo se encuentran señalados por el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo los cuáles son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Durante el desempeño de las labores del trabajador, no está exento de sufrir algún accidente y se entiende por riesgo de trabajo, los accidentes o enfermedad que sufra el trabajador por el desempeño de su actividad laboral.

Los riesgos de trabajo, se clasifican en:



A causa de los riesgos de trabajo, estos pueden producir:⁸⁸

- Incapacidad temporal, siendo la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- Incapacidad permanente parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- 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.
- La muerte.

“Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.

⁸⁸ Artículos 477 al 480 de la Ley Federal del Trabajo.

- Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- Medicamentos y material de curación.
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- La indemnización que señale la ley”.⁸⁹

Sólo en los siguientes casos el patrón queda exceptuado del pago de las indemnizaciones:⁹⁰

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

En estos cinco casos, sólo 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.

11.2 ENFERMEDAD

La 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.⁹¹

⁸⁹ Artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁰ Artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹¹ Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la enfermedad resulta de la acción continua de algún agente originado o motivado por la prestación del servicio o un agente presente en el medio en el que el trabajador desempeña sus labores.

En el artículo 513, la Ley Federal del Trabajo señala 409 tipos de enfermedades, a continuación se dan algunos ejemplos:

ENFERMEDAD	CAUSADA POR:	APLICABLE A:
Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral	Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana	Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.
Infecciones, parasitosis, micosis y virosis	Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.	Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

<p>Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos</p>	<p>Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos.</p>	<p>Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la Industria químico-farmacéutica.</p>
---	--	---

11.3 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 del trabajo y de éste a aquél.⁹²

Este concepto quiere decir que no sólo los accidentes de trabajos pueden originarse en los centros de trabajo, si no al trasladarse de su domicilio a su fuente laboral y viceversa.

Los riesgos de trabajo tienen las siguientes características:

- a) Es una lesión, no importa si es interna o externa, grave o leve.
- b) Permanente o transitoria, la lesión causada por el accidente se considera permanente si es para el resto de su vida y transitoria significa que con el tratamiento apropiado y el tiempo desaparecerá.
- c) Producida por causa externa, la lesión debe ser producto de una acción externa o de un esfuerzo violento de las misma persona
- d) Instantánea, todo accidente es producto de un acontecimiento inesperado, momentáneo, y que ocurra en el trabajo o sea consecuencia de él.

⁹² Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

11.4 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 509 autoriza la creación de Comisiones de Seguridad e Higiene, que a la letra dice:

En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

En resumen, esta comisión tiene las siguientes atribuciones y se integra de la siguiente forma:

Integración	Atribuciones
<ul style="list-style-type: none"> • No especifica cantidad. • Representantes del gobierno, trabajadores y patrones 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo. • Vigilar el cumplimiento de las reglas y normas en materia de seguridad e higiene y reportar cualquier violación. • Proponer al patrón medidas de seguridad e higiene.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo	()	La pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
2. Es incapacidad permanente parcial	()	Rehabilitación La indemnización que señale la ley
3. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:	()	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
4. El patrón queda exceptuado del pago de las indemnizaciones	()	Riesgo de trabajo
5. Es el concepto de enfermedad	()	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

6. Es accidente de trabajo	()	Permanente o transitoria
7. Es Incapacidad temporal	()	Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar
8. Es característica de los riesgos de trabajo	()	En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan
9. Comisión de seguridad e higiene	()	Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona
10. Es Incapacidad permanente total, es	()	La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo



UNIDAD 12

NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVO

El alumno aprenderá de dónde se desprende el fundamento legal de la seguridad social, así como cuántos tipos de dependencias brindan esta prestación a los trabajadores.

Además, conocerá qué es lo que cubren estas instituciones por seguridad social.

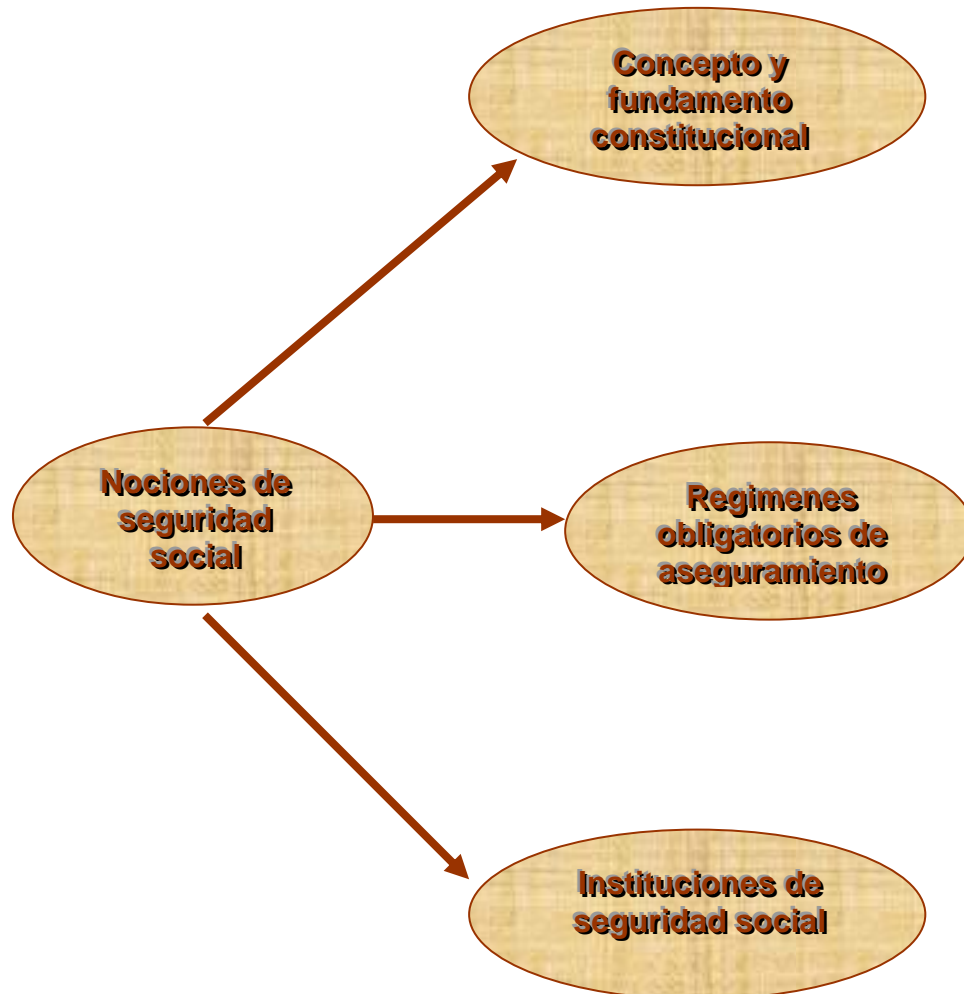
TEMARIO

12.1 Concepto y fundamento constitucional

12.2 Regímenes obligatorios de aseguramiento

12.3 Instituciones de seguridad social

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

El hablar de seguridad social, es de gran importancia para todos los trabajadores, pues se encuentran amparados y protegidos en los casos de accidentes, enfermedades y todo tipo de riesgos en su salud, tanto para ellos como para sus dependientes económicos, ya que la seguridad social son las instituciones que velan por el estado físico de éstos.

El objetivo de las instituciones de seguridad social es el dar protección a la sociedad, éstas evitan la pérdida o disminución del ingreso salarial del trabajador por circunstancias previstas o imprevistas por enfermedades, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes.

En este capítulo se conocerá de dónde se desprende el fundamento legal de estas instituciones, así como cuáles son las prestaciones que cubren como seguridad social.

12.1 CONCEPTO Y FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

En nuestro país la seguridad social, tiene su fundamento legal en la fracción XXIX del Apartado A del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y en ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Este precepto legal, se encuentra reglamentado en la Ley del Seguro Social (LSS), por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE), o bien por cualquier otra ley que brinde esta asistencia social.

Una vez que ya se conoce de dónde se desprende su fundamento legal, es importante conocer que la seguridad social es el dar protección a la sociedad para recuperar o compensar al trabajador evitando la pérdida o disminución del ingreso salarial del trabajador por circunstancias previstas o imprevistas por enfermedades, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes.

La finalidad de la seguridad social se encuentra enunciada por la Ley de Seguridad Social, que dice:

Artículo 2. 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 que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

12.2 REGÍMENES OBLIGATORIOS DE ASEGURAMIENTO

El artículo 2 de la Ley del Seguro Social comprende un régimen obligatorio y otro voluntario

El régimen obligatorio, es el deber que tiene el patrón de afiliar a la seguridad social a sus trabajadores; éste régimen comprende los seguros siguientes:⁹³

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

Son personas sujetas a este régimen:⁹⁴

- Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, las que otorguen un servicio que sea remunerado, personal y subordinado, sin importar el acto que le dé origen.
- Socios de las sociedades cooperativas.
- Otras personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto.

El régimen voluntario es la opción abierta a todos los sectores de la sociedad que tuvieran algún interés a participar en el sistema de seguridad social, es decir, esta seguridad social es para personas que no son aseguradas por no tener relaciones obreros patronales; ejemplo: trabajadores domésticos, trabajadores del campo, artesanos, trabajadores independientes, etc.

⁹³ Artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

⁹⁴ Artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

12.3 INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 3 de la Ley del Seguro Social señala que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, de lo anterior se desprende que las instituciones más importantes encargadas de la seguridad social son:

1. El Instituto Mexicano del Seguro Social, por sus siglas IMSS.
2. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, por sus siglas ISSSTE.
3. El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México, por sus siglas ISSFAM.
4. Y diversos institutos de servicios sociales estatales.

Las personas sujetas a las anteriores instituciones son:

Como ya se vio, el Instituto Mexicano del Seguro Social, a éste le compete la seguridad social de los trabajadores sujetos al régimen del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo a los empleados que prestan sus servicios en la iniciativa privada, es decir a todo tipo de empresas o establecimientos.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, (ISSSTE), se aplica a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabiente de los empleados al servicio del Estado, es decir, a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el gobierno federal.

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), esta destinada a proteger y procurar el bienestar de los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares.

AUTOEVALUACIÓN

Coloca en el paréntesis el número correcto de la pregunta a la respuesta correcta.

1. La seguridad social es	()	Es el deber que tiene el patrón de afiliar a la seguridad social a sus trabajadores.
2. La seguridad social tiene por finalidad	()	Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente o eventual
3. Es régimen obligatorio	()	Artículo 3 de la Ley del Seguro Social
4. En el régimen obligatorio comprende los seguros:	()	El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México
5. Son personas sujetas al régimen obligatorio	()	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos de trabajo • Enfermedades y maternidad • Invalidez y vida • Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez • Guarderías y prestaciones sociales.
6. Es régimen voluntario	()	Dar protección a la sociedad para recuperar o compensar al trabajador evitando la pérdida o disminución del ingreso salarial del trabajador por circunstancias previstas o imprevistas por enfermedades,

		maternidad, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes.
7. La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados	()	El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
8. Se aplica a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabiente de los empleados al servicio del Estado	()	Le compete la seguridad social de los trabajadores sujetos al régimen del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
9. El Instituto Mexicano del Seguro Social	()	Es para personas que no son aseguradas por no tener relaciones obreros patronales
10. Esta destinada a proteger y procurar el bienestar de los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares	()	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 que, en su caso y

		previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.
--	--	--



BIBLIOGRAFÍA

De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 2008.

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Editorial Oxford, México, 2009.

Climent Beltrán, Juan B., *Formulario del derecho del trabajo*, Editorial Esfinge, México, 2009.

Ricardo Mendez, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, Editorial McGrawHill, México, 2009.

Roberto Sanroman Aranda y otro, *Derecho laboral*, Editorial Mc GrawHill, México, 2009.

Manuel Solana Rivero, *Manual de mis prestaciones y derechos laborales*, Editorial Ecafsa, México, 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.

<http://buscon.rae.es/drael/>

<http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/>

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/77/tc.pdf>

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/pr/pr1.pdf>

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/43.htm>



<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/48.htm>

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/48.htm>

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/

http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2010/01_01_2010.pdf

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17211.html.

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17212.html

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/45_17213.html

<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

<http://www.scribd.com/doc/3720056/DERECHOS-DE-LA-MATERNIDAD-COMPARATIVO>

<http://www.gobierno.com.mx/ley-federal-del-trabajo/index5.html>

<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

GLOSARIO

Acreeedor: Elemento personal activo de una relación obligatoria.

Afiliar: Adoptar, prohijar

Analogía: Relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido por ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico, sin agravio para la justicia.

Aptitud: Capacidad

Arbitraje: Forma de solucionar conflictos mediante el sometimiento de los interesados a la decisión de un tercero (árbitro).

Caso fortuito: Cualquier suceso o acontecimiento que normalmente no puede preverse ni evitarse

Comisión Nacional de Salarios Mínimos: Es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.



Concurso o quiebra: Una quiebra o bancarrota es una situación jurídica en la que una persona (persona física), empresa o institución (personas jurídicas) no puede hacer frente a los pagos que debe realizar (pasivo exigible), porque éstos son superiores a sus recursos económicos disponibles (activos).

A la persona física o jurídica que se encuentra en estado de quiebra se le denomina fallido. Cuando el fallido o deudor se encuentra declarado judicialmente en estado de quiebra, se procede a un juicio de quiebras o procedimiento concursal, en el cual se examina si el deudor puede atender con su patrimonio a las obligaciones de pago pendientes.

Congreso de la Unión: Cámaras legislativas constituidas por elección popular. Cámara de Diputados y Cámara de Senadores.

Dependientes: Que dependen de alguien.

Derechos Humanos: Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

Diligencia: Es en Derecho procesal el acta redactada por el funcionario competente que tiene por objeto dejar constancia de un acto con trascendencia procesal en la sustanciación de un pleito.

Dolo: Mala fe.

Ejecutivo Federal: Presidente de la República



Emplazamiento: Acto procesal a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tiene de contestarla.

Entidad Federativa: Los Estados de la República Mexicana.

Equitativo: Conforme o de acuerdo con la equidad.

Estado patológico: La patología es la parte de la medicina encargada del estudio de las enfermedades en su más amplio sentido, es decir, como procesos o estados anormales de causas conocidas o desconocidas.

Factores de producción: son aquellos recursos, materiales o no, que al ser combinados en el proceso de producción agregan valor para la elaboración de bienes y servicios.

Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores: el FONACOT es una organización que fomenta el desarrollo integral de los trabajadores y el crecimiento de su patrimonio familiar, promoviendo el acceso al mejor crédito del mercado y otros servicios financieros, para la obtención de bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos.

Fuente laboral: Lugar de trabajo.

Garantías individuales: Son medios jurídicos de protección, defensa o salvaguarda de los derechos del hombre en primer término, por lo que estos derechos jurídicamente resguardados y tutelados por la constitución y el sistema jurídico mexicano.

Imprudencia: Cualquier imprevisión, negligencia, impericia, falta de reflexión o cuidado que cause igual daño que un delito intencional.



Imputar: Formular una imputación, atribuir a una persona un acto digno de censura o sanción.

Incosteable: Que el precio es elevado.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje: Es el Tribunal encargado de conocer tramitar y resolver los conflictos de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal o de los Estados de la República

Junta Federal de Conciliación: y Arbitraje: La función cotidiana es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje. Garantizando a trabajadores y patronos o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

Jurisdicción: Potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir.

Lícito: Justo, permitido, según justicia y razón. Ajustado a derecho.

Materia prima: Se conocen como materias primas a los materiales extraídos de la naturaleza y que se transforman para elaborar bienes de consumo. Se clasifican, según su origen, en vegetales, animales y minerales. Ejemplos de materias primas son la madera, el hierro, y el granito. Las materias primas que ya han sido manufacturadas pero todavía no constituyen definitivamente un bien de consumo se denominan productos semielaborados, productos semiacabados o productos en proceso.

Municipio: Conjunto de habitantes de un mismo término jurisdiccional, regido en sus intereses vecinales por un Ayuntamiento.

Negligencia: Descuido, desgana o falta de atención en el cumplimiento de las obligaciones o en el ejercicio de los derechos.

Norma jurídica: Regla dictada por legítimo poder para determinar la conducta humana.

Notificación: Acto mediante el cual con las formalidades legales preestablecidas se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal.

Organismos Descentralizados: Son considerados como tales las instituciones creadas a disposición del Congreso de la Unión, o en su caso por el Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

Parte proporcional: Pago que el trabajador tiene derecho por el producto de su trabajo, si es que no trabajó el año completo.

Pena: Contenido de la sentencia de condena impuesta al responsable de una infracción penal por el órgano jurisdiccional competente, que puede afectar a su libertad, a su patrimonio o al ejercicio de sus derechos; en el primer caso privándole de ella, en el segundo infringiéndole una merma en sus bienes y en el tercero restringiéndolos o suspendiéndolos.

Perjuicio: Ganancia o beneficio que, racionalmente esperado, ha dejado de obtenerse.

Persona física: Llamada también natural, es el ser humano, hombre o mujer. El derecho moderno no admite la posibilidad de la existencia de una persona que carezca de capacidad jurídica en abstracto.

Pupilo: Persona que, por su estado de minoría, se encuentra bajo tutela.

Resolución judicial: Acto procesal de un juez o tribunal destinado a atender a las necesidades del desarrollo del proceso o a su decisión.

Salario devengado: Salario que tiene derecho a percibir una persona, con independencia de si ya lo ha cobrado o no.

Secretaría de Economía: La Secretaría de Economía será la dependencia del gobierno federal que promueva la generación de empleos de calidad y el crecimiento económico del país, mediante el impulso e implementación de políticas públicas que detonen la competitividad y las inversiones productivas.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República. De conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, los tres ejes rectores que dictan el actuar de esta Secretaría son: la promoción de inversiones en una economía cada vez más competitiva que genere empleos y que fomente relaciones laborales basadas en la productividad; la conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral, y la legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social, de inclusión laboral y de equidad de género.

Sentencia: Resolución judicial que pone fin a un proceso o juicio en una instancia o en un recurso extraordinario.



Sentencia absolutoria: Dícese de aquella que, al rechazar la demanda, libera al demandado de la pretensión aducida por el actor.

Sociedades cooperativas: Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para formar una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios, generalmente en el contexto de la economía de mercado o la economía mixta, aunque las experiencias cooperativas se han dado también como parte complementaria de la economía planificada. Su intención es hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes haciendo uso de una empresa. La diversidad de necesidades y aspiraciones (trabajo, consumo, comercialización conjunta, enseñanza, crédito, etc.) de los socios, que conforman el objeto social o actividad cooperativizada de estas empresas, define una tipología muy variada de cooperativas.

Supuesto jurídico: Suposición legal.

Transacción: Contrato en virtud del cual las partes, mediante recíprocas concesiones, ponen término a una controversia o previene una futura.

Tratados Internacionales: Acuerdo entre Estados o Países celebrado para ordenar sus relaciones recíprocas en materia cultural, económica, etc., o para resolver conflicto surgido entre ellos, o para prevenirlo.

Unilateral: Acto o contrato del que se derivan obligaciones para con una sola de las partes.

Vedar: Prohibir.