



DERECHO LABORAL

UN ENFOQUE PRÁCTICO

Ricardo Méndez



Mc
Graw
Hill

DERECHO LABORAL

DERECHO LABORAL

Un enfoque práctico

José Ricardo Méndez Cruz

*Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México*



MÉXICO • BOGOTÁ • BUENOS AIRES • CARACAS • GUATEMALA
LISBOA • MADRID • NUEVA YORK • SAN JUAN • SANTIAGO
AUCKLAND • LONDRES • MILÁN • SÃO PAULO • MONTREAL • NUEVA DELHI
SAN FRANCISCO • SINGAPUR • SAN LUIS • SIDNEY • TORONTO

Director Higher Education: Miguel Ángel Toledo Castellanos
Director editorial: Ricardo Alejandro del Bosque Alayón
Editor sponsor: Noé Islas López
Coordinadora editorial: Marcela I. Rocha Martínez
Editora de desarrollo: María Teresa Zapata Terrazas
Supervisor de producción: Zeferino García García

DERECHO LABORAL. UN ENFOQUE PRÁCTICO
Primera edición

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra,
por cualquier medio, sin la autorización escrita del editor.



Educación

DERECHOS RESERVADOS © 2009, respecto a la primera edición por
McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.

Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A

Piso 17, Colonia Desarrollo Santa Fe

Delegación Álvaro Obregón

C.P. 01376, México, D. F.

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736

ISBN 13: 978-970-10-6960-8

1234567890

08765432109

Impreso en México

Printed in Mexico

*A Miriam, mi esposa,
a Valeria y Fátima, mis hijas.
Este esfuerzo es por ustedes y para ustedes.
Gracias por tanto y tanto amor...*

Contenido

AGRADECIMIENTOS	XV
INTRODUCCIÓN	XVII

PRIMERA PARTE ANTECEDENTES

I. GENERALIDADES	3
DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL	5
CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL	6
Es un derecho social	6
Está en constante expansión	7
Es un mínimo de garantías.....	7
Es irrenunciable	7
Reivindica a la clase trabajadora	7
PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL	8
El trabajo como derecho y deber	8
Libertad en el empleo	9
Igualdad	10
Estabilidad en el empleo.....	10
Aplicación de la norma más favorable para el trabajador	10
Suplencia de la queja	11
FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	11
Legislación.....	11
Analogía.....	13
Principios de derecho.....	13
Jurisprudencia.....	14
Costumbre.....	15
Equidad.....	16
II. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO	17
MÉXICO PREHISPÁNICO (-1521).....	20
MÉXICO COLONIAL (1521-1821).....	21

MÉXICO INDEPENDIENTE (1821-1910).....	22
MÉXICO REVOLUCIONARIO (1910-1917).....	24
MÉXICO POSTREVOLUCIONARIO (1917-1970).....	25
MÉXICO ACTUAL (1970 A LA FECHA).....	26

SEGUNDA PARTE
RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

III. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	33
DEFINICIÓN	35
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	36
DURACIÓN	37
Por obra determinada.....	37
Por tiempo determinado.....	38
Por tiempo indeterminado	38
SUJETOS QUE INTERVIENEN.....	39
Trabajador.....	40
Patrón.....	41
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES	43
Obligaciones de los trabajadores.....	47
CONCLUSIÓN	49
IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	51
DEFINICIÓN	53
JORNADA DE TRABAJO	54
Tiempo extraordinario	56
DÍAS DE DESCANSO	61
Descanso semanal.....	61
Descanso obligatorio	64
VACACIONES	65
Prescripción de las vacaciones.....	69
SALARIO.....	69
Tipos de salario.....	71
Formas de determinar el salario.....	73
Normas protectoras del salario	74
SALARIO MÍNIMO	78
Comisión Nacional de Salarios Mínimos	80
OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	80
Aguinaldo	80
Prima de antigüedad	81
CONCLUSIÓN	84

V. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	85
CONCEPTO	87
OBJETIVOS	88
OBLIGACIONES.....	89
Obligaciones patronales.....	89
Obligaciones de los trabajadores	90
CONCLUSIÓN	90
VI. TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES DE EDAD	91
JUSTIFICACIÓN.....	93
CONDICIONES ESPECIALES PARA MUJERES EMBARAZADAS	94
CONDICIONES ESPECIALES PARA LOS MENORES DE EDAD	96
CONCLUSIÓN	98
VII. TRABAJOS ESPECIALES	99
JUSTIFICACIÓN.....	101
TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	102
TRABAJADORES DE LOS BUQUES	103
TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.....	106
TRABAJO FERROCARRILERO.....	109
TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.....	109
TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.....	111
TRABAJADORES DEL CAMPO	111
AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES	112
DEPORTISTAS PROFESIONALES	113
TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS	115
TRABAJO A DOMICILIO	115
TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	117
TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS	119
INDUSTRIA FAMILIAR	120
TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODOS DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD (ARTÍCULOS 353 A-353 I)	120
TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY (ARTÍCULOS 353 J-353 U).....	122
CONCLUSIÓN	124

VIII. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	125
GENERALIDADES.....	127
MONTO REPARTIBLE.....	130
PROCEDIMIENTO DEL REPARTO	131
Etapa externa	131
Presentación de la declaración.....	133
Etapa interna.....	134
Pago de las utilidades	135
Aclaraciones posteriores.....	135
EMPRESAS EXENTAS DEL PAGO DE UTILIDADES	137
NORMAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	138
COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	139
CONCLUSIÓN	141
IX. RIESGO DE TRABAJO	143
CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN.....	145
CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	147
Incapacidad temporal (IT)	148
Incapacidad permanente parcial (IPP).....	148
Incapacidad permanente total (IPT)	148
Muerte.....	149
INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO.....	149
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE SUFREN ALGÚN RIESGO DE TRABAJO	155
COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	156
CONCLUSIÓN	157
X. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	159
SUSPENSIÓN.....	161
Causas.....	161
EFFECTOS.....	164
RESCISIÓN	165
Causas imputables al trabajador	166
Acción por despido injustificado	168
Causas imputables al patrón	176

TERMINACIÓN	177
Causas	177
Consecuencias	178
CONCLUSIÓN	180

TERCERA PARTE RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

XI. COALICIONES Y SINDICATOS	183
COALICIONES	186
SINDICATOS.....	187
Clasificación de los sindicatos	188
Constitución y registro.....	190
Estatutos sindicales.....	192
Capacidad y representatividad.....	193
Obligaciones de los sindicatos.....	193
Prohibiciones de los sindicatos.....	194
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	195
XII. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	197
CONCEPTO.....	199
CONTENIDO.....	200
CELEBRACIÓN, VIGENCIA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	201
Celebración.....	202
Vigencia.....	204
Terminación.....	206
CLÁUSULAS DE ADMISIÓN Y DE EXCLUSIÓN	206
DERECHOS DE PREFERENCIA.....	208
CONCLUSIÓN	211
XIII. CONTRATO-LEY	213
CONCEPTO.....	215
CONTENIDO.....	217
CELEBRACIÓN, VIGENCIA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY	218
Celebración.....	218
Vigencia.....	222
TERMINACIÓN	224
ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS CONTRATOS-LEY	224
CONCLUSIÓN	226

XIV. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	227
CONCEPTO.....	229
CONTENIDO.....	230
PROCESO DE ELABORACIÓN	232
CONCLUSIÓN	234
XV. HUELGA	235
CONCEPTO.....	238
OBJETO DE LA HUELGA.....	239
TIPOS DE HUELGA	241
Por su objeto.....	242
Por la calificación que realice la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	242
Por su alcance	243
REQUISITOS.....	243
Requisitos de forma.....	244
Requisitos de mayoría obrera	244
Requisitos de fondo	245
PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	246
Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga	248
Notificación del emplazamiento	249
Contestación del patrón	249
Audiencia de conciliación	249
Estallido de la huelga.....	250
Solicitud de declaración de inexistencia de la huelga	251
Solicitud de declaración de ilicitud de la huelga	253
No hay solicitud alguna	254
Terminación de la huelga.....	254
XVI. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN	
COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	257
MODIFICACIÓN.....	259
SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	261
TERMINACIÓN	263
CONCLUSIÓN	265

CUARTA PARTE
AUTORIDADES DEL TRABAJO Y NOCIONES
DE SEGURIDAD SOCIAL

XVII. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	269
CONCEPTO	271
INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO	273
COMPETENCIA	276
Competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	276
Competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	278
PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	278
Procedimiento ordinario	279
Procedimiento especial	280
Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica	281
Procedimiento de huelga	282
Procedimiento de ejecución	283
CONCLUSIÓN	284
XVIII. SEGURIDAD SOCIAL	285
GENERALIDADES	287
Instituciones en México	290
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	290
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	291
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM)	293
CONCLUSIÓN	294
CASOS PRÁCTICOS	297
BIBLIOGRAFÍA	305
ÍNDICE	307

Agradecimientos

Antes de iniciar esta primera aventura creativa, nunca imaginé la labor tan complicada que esto representaba. El reto que conlleva cualquier libro es impresionante y, por supuesto, resultaría imposible sin tanta gente que de pensamiento, obra o incluso omisión participan en la labor creativa.

En primera instancia agradezco a mis padres, Silvestre Méndez y Alicia Cruz por la formación que me dieron y las palabras de ánimo en los momentos de mayor flaqueza. De igual forma a mis hermanos César y Eduardo, por ser cómplices incondicionales en todas y cada una de mis aventuras.

A las autoridades de la Facultad de Contaduría y Administración, en especial al L.C. Tomás H. Rubio, por su respeto a mi actividad creativa, por darme el tiempo necesario dentro de la vorágine administrativa de la Secretaría de Relaciones y Extensión Universitaria de la FCA pero, sobre todo, por su amistad y sincero aprecio.

Por último, pero no por ello menos importante, a todos y cada uno de los “niños” y “niñas” del servicio social que han colaborado conmigo y con esta obra y, que terminaron siendo grandes amigos y amigas: Maribel, Lina, Tatis, Jorge y Erick. Destacándose en este grupo, por su trabajo en la interpretación de mis ideas y mis apuntes para elaborar los cuadros y casos prácticos: María del Ángel Olivares Jiménez, Lizeth Hernández Naranjo y Adriana Calderón Osorio.

Para todos ellos (y para los que involuntariamente omití), vaya mi más sincero agradecimiento.

JOSÉ RICARDO MÉNDEZ CRUZ

Introducción

“...se incorporará a los códigos penales el delito de estupidez, que cometen quienes viven por tener o por ganar, en vez de vivir por vivir nomás, como canta el pájaro sin saber que canta y como juega el niño sin saber que juega...”

Eduardo Galeano, *El derecho al delirio*

La idea de escribir este libro surge luego de impartir la materia de Derecho Laboral a alumnos del tercer semestre de la carrera de Administración en la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Al principio del semestre, al preparar el material a impartir, me di cuenta del excesivo contenido teórico de los libros de derecho laboral escritos por abogados, de manera tal que gran parte de la bibliografía, era completamente incomprendible hasta para mí, que ostento la Licenciatura en Derecho. Hablar de distintas teorías de naturalezas jurídicas, de conceptos extranjeros y latinismos, me hizo cambiar la concepción y orientación del curso, llegando a la conclusión de que la teoría aplicada a casos prácticos, permitiría a los alumnos una mejor comprensión de la materia. Resultado: alumnos que al final del semestre entendían conceptos y podían resolver situaciones prácticas y, que valga el comentario, opinaron favorablemente del curso.

Este libro está dirigido a contadores, administradores, informáticos, psicólogos y, en general, para toda aquella persona que, careciendo completamente de cualquier conocimiento jurídico, pretenda entender conceptos del derecho laboral. Incluso, puede ser ocupado por trabajadores que, sin siquiera una formación académica, necesiten una guía que los ilustre en algún conflicto laboral.

El derecho laboral puede dividirse para su estudio en dos grandes rubros:

- Derecho individual del trabajo (relación individual).
- Derecho colectivo del trabajo (relación colectiva).

De hecho, los tratadistas como José Dávalos y Mario de la Cueva utilizan esta división; agregando además el derecho procesal laboral. Por supuesto, en este libro se busca tocar todos esos temas: relación individual, relación colectiva e incluso, una noción de derecho procesal. Por ello, las secciones que integran el material son:

Primera: Antecedentes.

Segunda: Relación individual de trabajo.

Tercera: Relación colectiva de trabajo.

Cuarta: Autoridades del trabajo y nociones de seguridad social.

En la primera sección se incluyen las generalidades del derecho laboral, así como una breve reseña histórica del mismo. En la segunda se aborda el tema de la relación individual de trabajo, desde su nacimiento hasta su terminación, incluyéndose las condiciones de trabajo y los trabajos especiales. La tercera sección contempla la relación colectiva de trabajo, incluyendo los controvertidos temas de sindicatos y huelga. No es intención de este libro generar discusiones sobre la conveniencia de ambas figuras; se estudian como parte importante de la realidad laboral mexicana, sin tomar la visión patronal ni la obrera.

Por último, en la cuarta sección se tocan dos temas que considero complementarios e ineludibles: autoridades laborales y seguridad social. No se trata, en ningún caso, de formar litigantes en materia laboral, pero sí orientar en términos generales, sobre los conflictos laborales y su trámite. El capítulo de seguridad social es quizás el menos profundo de todos los de la obra, dejó los detalles para los autores más avezados en la materia. La intención es sólo conceptualizar y dar un panorama de las instituciones que se encargan de la seguridad social en México.

Puede abordarse este material estudiando unidades separadas, conforme a los intereses del lector o, siguiendo el orden propuesto.

Como cualquier obra humana, este libro es mejorable en muchísimos aspectos, quizá tenga errores y defectos, pero lo hice con la mejor de las intenciones y mucho agradecería a los lectores dirigir sus comentarios al siguiente correo electrónico: ricartman79@gmail.com.

La intención es que este material sea de utilidad en la formación de profesionales cuyo desempeño tenga que ver con este tema y que su lectura resulte provechosa y amena en la medida de las posibilidades.

JOSÉ RICARDO MÉNDEZ CRUZ
Ciudad Universitaria, D.F., 1 de julio de 2008

PRIMERA PARTE

Antecedentes

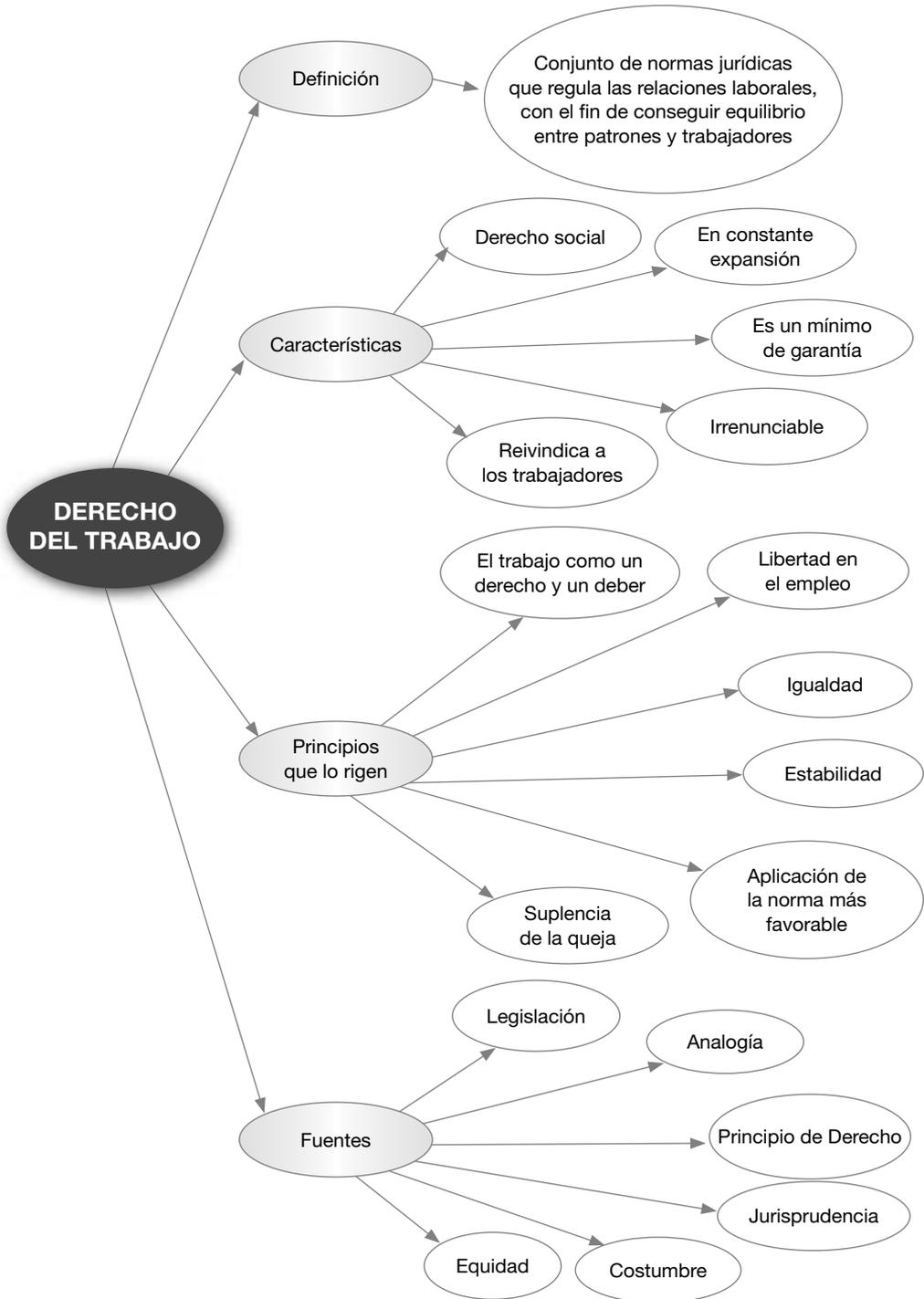
I. Generalidades

- Definición de derecho laboral
- Características del derecho laboral
- Principios que rigen el derecho laboral
- Fuentes del derecho laboral

Preguntas

1. Define derecho laboral.
2. ¿Cuáles son las características del derecho laboral?
3. ¿Por qué se dice que el derecho laboral es un mínimo de garantías?
4. Enumera los principios que rigen el derecho laboral.
5. Explica por qué el trabajo es un derecho y un deber.
6. ¿En qué consiste el principio de estabilidad en el empleo?
7. ¿Cuál es el fundamento constitucional de la libertad de empleo?
8. ¿Cuáles son las limitaciones a la libertad de empleo?
9. De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ¿cuáles son las fuentes del Derecho?
10. Explica la estructura del artículo 123 constitucional.
11. Explica los principios de Derecho como fuente del derecho laboral.

CUADRO RESUMEN



DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL

Resulta de vital importancia definir al derecho laboral; en este libro se toman las definiciones de tres autores para proporcionar los elementos básicos del concepto y que el lector sea capaz de elaborar una definición propia.

Para definir cualquier rama del Derecho, siempre se recurre a la fórmula de inicio: “conjunto de normas jurídicas...”; los tratadistas analizados en el presente libro, no son la excepción:

Héctor Santos Azuela define al derecho laboral como “el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.¹

Al hablar de sistema de normas, Santos Azuela reconoce que las normas jurídicas que regulan el derecho laboral tienen una estructura ordenada que busca proteger, defender o guiar las relaciones individuales o colectivas de trabajo. La diferencia entre “relaciones individuales” y “relaciones colectivas” se especifica en capítulos subsecuentes.

Por otro lado, José Dávalos considera que el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.² En esta definición se introduce la finalidad del derecho laboral: el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Resultaría muy complicado definir ambos conceptos, pero sólo podríamos señalar que la intención del derecho del trabajo es que ninguno de sus elementos esté en desventaja frente al otro.

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, quien señala que: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.³

Conviene hacer un alto y precisar algunos elementos de la definición de Néstor de Buen:

- Las normas del derecho del trabajo regulan relaciones que, directa o indirectamente, derivan de un trabajo; es decir, no sólo tutelan ese vínculo entre trabajador y patrón (relación directa), sino que va más allá y regula la relación que pudiera existir entre un patrón y el (la) beneficiario (a) del trabajador en el pago de alguna indemnización por muerte del trabajador (relación indirecta).

¹ Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, McGraw-Hill, México, 1998, p. 3.

² Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, Porrúa, México, 1996, p. 44.

³ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1981, p. 131.

- La prestación del trabajo debe ser libre; en caso contrario, se trata de un tipo distinto de relación que incluso podría implicar privación ilegal de la libertad.
- También debe existir subordinación en la relación que tutela el derecho laboral; es decir, debe existir un elemento que dicte órdenes y otro obligado a cumplirlas.
- Esa relación debe ser remunerada, es decir, implica el pago de un salario o retribución por el trabajo realizado.
- El servicio debe ser personal, es decir, lo debe realizar el trabajador y no alguna otra persona por él designada.
- Ese conjunto de normas busca en todo caso que, como se especificó anteriormente, no existan diferencias entre los elementos que participan en la relación de trabajo.

De las anteriores definiciones se puede concluir que derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores.

Elementos comunes en las definiciones de derecho laboral

- Conjunto de normas jurídicas.
- Relaciones laborales o de trabajo.
- Equilibrio.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora. Analicemos cada una de ellas.

Es un derecho social

Conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social.

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones;

considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social.

Está en constante expansión

El trabajo es una actividad en constantes cambios; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales. Para muestra, un botón: el salario mínimo es revisado y ajustado anualmente, considerando las condiciones económicas imperantes en el país.

El derecho laboral no puede dejar de lado todos esos cambios en el entorno, por lo tanto, está en movimiento continuo, siempre buscando abarcar más profesiones y conquistar más derechos para los trabajadores.

Es un mínimo de garantías

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido. Por ejemplo, la LFT otorga, como garantía mínima a los trabajadores, seis días de vacaciones luego del primer año de servicios, aunque en muchas empresas se otorgan más días. En otras palabras, lo menos que se les debe conceder a los trabajadores son las garantías consagradas en ley, las cuales podrán aumentarse pero nunca disminuirse.

Es irrenunciable

Por ser garantías mínimas las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

Reivindica a la clase trabajadora

El maestro Trueba Urbina sostiene que el artículo 123 constitucional tiene una finalidad doble. Por un lado, tutela o protege los derechos de los

trabajadores y, por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.

En palabras de José Dávalos, “el derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista”.⁴

De esta forma, el derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir, el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Sin embargo, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia digna para el trabajador; el derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL

Las instituciones y las normas del derecho laboral están sujetas a principios que determinan su orientación. Los primordiales son los siguientes: el trabajo como un derecho y un deber; la libertad, la igualdad y la estabilidad en el empleo; la aplicación de la norma más favorable, y la suplencia de la queja. Analicemos cada uno de ellos.

El trabajo como derecho y deber

Este principio está reconocido en el artículo 123 constitucional, que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”;⁵ el mismo principio es retomado por el artículo 3o. de la LFT: “El trabajo es un derecho y un deber sociales.”

No hay mejor explicación a este principio, que la expresada por el maestro Mario de la Cueva: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”⁶

En otros términos, el trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido

⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 18.

⁵ Todas las citas de artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, son tomadas de: *Agenda Laboral 2007*, ISEF, México, 2007.

⁶ De la Cueva, Mario, citado por Dávalos José, *op. cit.*, p. 21.

de ella; por otro lado, también es un derecho que tiene el individuo, porque el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir.

Libertad en el empleo

La libertad en el empleo es una garantía individual⁷ y, por lo tanto, está consagrada en los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 5o. del citado ordenamiento, que a la letra dice:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de 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...

De acuerdo con esta parte del artículo 5o., los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber:

- Licitud.
- Determinación judicial cuando se vulneren derechos de terceros.
- Resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La primera limitación a la libertad de empleo la constituye la licitud de la propia actividad que se realiza; es decir, que la actividad o el trabajo que se desempeñe no sea contrario a las leyes, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas pero, sobre todo, que esa actividad no constituya un delito.

El artículo 4o. de la LFT ahonda en estos límites a la libertad de empleo, especificando en qué casos se atacan derechos de tercero, y cuándo se ofenden los derechos de la sociedad.

Se considera que se vulneran los derechos de tercero cuando se sustituye a un trabajador que aún está en litigio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y que no se ha resuelto su situación o cuando se le niega a un trabajador el derecho de regresar a desempeñar su trabajo después de un periodo de incapacidad.

Por otro lado, se ofenden los derechos de la sociedad cuando se pretende contratar a trabajadores con el objeto de sustituir a aquellos que hayan iniciado una huelga. Evidentemente, al impedirse el cierre de la empresa, contratándose personal nuevo, las demandas originales de los huelguistas

⁷ Se entiende por garantías individuales, a los derechos humanos que han sido reconocidos, aceptados e incluidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

no serán resueltas, afectándose con ello no sólo a los trabajadores, sino a sus familias y, por ende, a la sociedad entera.

El mismo artículo 5o. de la Constitución Política establece que nadie puede ser obligado a prestar servicios sin una justa retribución, exceptuando los trabajos que se impongan como castigo por delitos cometidos o el servicio de las armas (servicio militar), o el servicio social.

Igualdad

Son varios los preceptos legales que resaltan la importancia de la igualdad en el empleo. Sin embargo, es tal su importancia, que se considera dentro del artículo 123 constitucional, específicamente en la fracción VII, que señala: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Confirman el citado precepto, los artículos 5o., fracción XI; 56, y 86 de la LFT.

Al hablar de igualdad como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera.

Para José Dávalos, el principio de igualdad y el de libertad son fundamentales, se complementan y “constituyen la razón de ser del derecho laboral”.⁸

Estabilidad en el empleo

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.⁹

Conforme a este principio, el trabajador está seguro de tener su empleo, siempre y cuando lo necesite y así lo desee; es decir, se le da la certeza o seguridad de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes para realizarlo.

Aplicación de la norma más favorable para el trabajador

Debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al

⁸ Dávalos José, *op. cit.*, p. 23.

⁹ *Ibidem*, p. 25.

trabajador; con ello se busca conseguir la reivindicación del derecho laboral, señalada como característica del derecho laboral.

Suplencia de la queja

Explicado en términos muy simples, este principio se refiere a que, en materia procesal,¹⁰ si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral considerará que el mismo no se cometió; es decir, subsanará el error. Cabe resaltar que este principio sólo opera a favor del trabajador, como una forma más de reivindicarlo.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Al hablar de fuentes del Derecho nos referimos al origen que el mismo tiene; en el caso del derecho laboral, sus fuentes están enlistadas en el artículo 17 de la LFT, que señala:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta 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 al ordenamiento legal mencionado las fuentes del derecho laboral son: la legislación, en la que están incluidas la Constitución, la LFT, el Reglamento de la LFT y los tratados internacionales; la analogía; los principios generales que derivan de los ordenamientos citados; los principios generales de derecho, y los de justicia social, contenidos en el artículo 123 constitucional; la jurisprudencia; la costumbre y la equidad. A continuación se analiza cada una de las fuentes mencionadas.

Legislación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el primer ordenamiento aplicable en materia laboral; los artículos relacionados con la materia son:

¹⁰ El ámbito procesal se refiere a plantear controversias que surjan entre trabajadores y patrones a la decisión de una autoridad, en el caso mexicano, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 30. Establece el régimen de trabajo para las relaciones entre universidades e instituciones educativas superiores y autónomas, con sus trabajadores.

Artículo 50. En él se consagra, además de la libertad del empleo, analizada como principio rector del derecho laboral, la obligación de retribuir al trabajador por las actividades realizadas y que la relación laboral no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año.

Artículo 32. Establece la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros cuando se trate de un trabajo en el gobierno, en el que no sea requisito indispensable el ser ciudadano mexicano.

Artículo 73, fracción X. Determina la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia laboral.

Artículo 115, fracción VIII. Fundamento para la regulación de las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores.

Artículo 116, fracción V. Fundamento para la regulación de las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores.

Artículo 123. Es el artículo constitucional más importante, en él se contienen los principios y garantías mínimas, que habrán de ser retomadas por la LFT y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

El cuadro 1.1 presenta la estructura del artículo 123 constitucional.

Las condiciones que el artículo 123 constitucional, en su Apartado A, establece para los trabajadores en general, se analizan con más detalle en los capítulos subsecuentes.

Por su parte, las leyes que fundamentan cada uno de los apartados, por un lado la LFT, aplicable a los trabajadores en general y, por otro, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, forman parte de

CUADRO 1.1 Estructura del artículo 123 constitucional

Artículo 123	
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 y sus trabajadores.
Es el fundamento para la LFT.	Es el fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
Determina la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de controversias.	Se establece que los conflictos serán resueltos por un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fuente: Elaboración propia.

la legislación aplicable en materia laboral. Dentro de la legislación, como fuente formal del Derecho, se encuentra también el Reglamento de la LFT que complementa los preceptos contenidos en la propia ley.

Por último, se encuentran los tratados internacionales, los cuales señalan disposiciones relevantes a aplicarse en materia laboral. Un ejemplo de los tratados internacionales celebrados por nuestro país en materia laboral, es el Acuerdo de Cooperación Laboral, paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), firmado con Estados Unidos y Canadá, y que constituye un catálogo de buenas intenciones y normas protectoras para los trabajadores migratorios, y cuya aplicación práctica ha quedado en entredicho.

Analogía

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la analogía, en el campo del Derecho, como “el método por el cual una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella”.¹¹

De esta forma, 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.

Indica Néstor de Buen que la analogía descansa en el viejo principio que señala: “donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición”.¹²

Principios de derecho

En el artículo 17 de la LFT se establece una distinción entre los principios que derivan de los ordenamientos citados (Constitución, LFT, reglamento de esta ley y tratados internacionales); los principios generales de Derecho, comunes a todas las ramas jurídicas y contenidos en el artículo 14 de la Constitución y, por último, los principios generales de justicia social, contenidos en el artículo 123 de la Constitución.

De acuerdo con Néstor de Buen, “esta división tripartita resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías válidamente se pueden reunir en una sola: los principios generales del Derecho”.¹³

¹¹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española consultado en http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=analogía

¹² Dávalos José, *op. cit.*, p. 78.

¹³ *Ibidem*, p. 79.

Se considere o no la división establecida por el artículo 17 de la LFT, los principios son máximas o ideas que sirven como orientación a un sistema legal; por ello, se considera oportuno que los principios contenidos en la Constitución, LFT, reglamentos, etc., se desprendan de esa misma orientación; es decir, tiene su origen en los mismos principios.

Jurisprudencia

Una definición simple de la jurisprudencia es que se trata de la interpretación de la ley que emiten las autoridades competentes al resolver los casos que se le presenten.

En el caso de nuestro país, la jurisprudencia se forma con cinco sentencias o resoluciones en el mismo sentido en casos semejantes, no interrumpidas por otra en contrario y que sean aprobadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

En el cuadro 1.2 se presenta un ejemplo de jurisprudencia en materia laboral.¹⁴

CUADRO 1.2 Ejemplo de jurisprudencia en materia laboral

Registro núm. 191595

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, julio de 2000

Página: 607

Tesis: IV.2o.A.T. J/29

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO. LA JUNTA NO PUEDE OFICIOSAMENTE CAMBIARLA POR LA DE REINSTALACIÓN.

Del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, en caso de despido, es un derecho exclusivo del trabajador decidir el tipo de acción que habrá de intentar; esto es, el pago de la indemnización constitucional o en su defecto la reinstalación; debiendo añadirse que no existe disposición legal

¹⁴ Tomado de: <http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisInkTmp.asp?nIus=191595&cPalPrm=INDEMNIZACION,POR,DESPIDO,INJUSTIFICADO,&cFrPrm=>

alguna que faculte a los tribunales laborales a variar oficiosamente la acción intentada por la parte obrera; por lo que si no obstante ello, la Junta responsable, con absoluto desacato a los principios de verdad sabida, buena fe guardada; congruencia y equidad procesal, oficiosamente cambió la acción de indemnización constitucional por despido injustificado, por la de reinstalación, sin que el trabajador lo hubiera solicitado, deviene innegable que tal proceder transgrede en perjuicio del quejoso los artículos 840, 841 y 842, de la Ley Federal del Trabajo y, en vía de consecuencia, los derechos subjetivos públicos que a su favor consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 1189/99. Patricia Gabriela Chávez y otros. 23 de febrero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria: María Blanca Idalia López García.

Amparo directo 783/99. Rubén Aguilar Cázares y otros. 1o. de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria: María Blanca Idalia López García.

Amparo directo 1031/99. Rubén Darío Gamboa Ramón. 1o. de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Amparo directo 1075/99. Héctor Gerardo Doria Meléndez y otros. 1o. de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria: María Blanca Idalia López García.

Amparo directo 1144/99. José Alfredo Roque López. 1o. de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Marco Tulio Morales Cavazos.

Costumbre

Es la repetición de una conducta en una sociedad y, que la misma, considera jurídicamente obligatoria.

Resulta de suma importancia que la sociedad considere ese comportamiento como jurídicamente obligatorio, porque de lo contrario, estamos frente a una costumbre que no trasciende al campo del Derecho.

Podría citarse como ejemplo de una costumbre laboral, el pago de salarios los días 15 y 30 de cada mes; la LFT no establece tales días de pago; simplemente, se señala que el plazo para trabajadores materiales es de una semana y de quince días para los demás trabajadores.

Equidad

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la equidad como: “Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley”.¹⁵

De esta forma, si no existe disposición expresa en los ordenamientos legales citados, ni jurisprudencia o costumbre aplicable, el juzgador habrá de actuar con prudencia y considerar que su obligación es impartir justicia.

¹⁵ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=equidad

II. Historia del derecho laboral mexicano

- México Prehispánico
- México Colonial
- México Independiente
- México Revolucionario
- México postrevolucionario
- México actual

Preguntas

1. Explica la organización laboral en el México Prehispánico.
2. ¿En qué consistía la encomienda vigente durante la Colonia?
3. Enumera cinco preceptos contenidos en la Recopilación de Leyes de Indias.
4. ¿Cómo era la situación de los trabajadores al término de la Guerra de Independencia?
5. ¿Cuál fue el primer organismo obrero de importancia en nuestro país?
6. ¿Por qué es importante el Programa del Partido Liberal en materia laboral?
7. ¿Qué artículos se incluyeron en la Constitución de 1917 en materia laboral?
8. Señala algunas diferencias entre el artículo 123 original y el actual.
9. ¿En qué fecha se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana?
10. ¿En qué año se expidió la primera Ley Federal del Trabajo?
11. Identifica los principales retos que enfrenta nuestro país en materia laboral.

CUADRO RESUMEN

México prehispánico (-1521)	México colonial (1521-1821)	México independiente (1821-1910)
<ul style="list-style-type: none"> • Información proveniente de cronistas españoles • Gremios organizados de obreros y artesanos • Poca información disponible 	<ul style="list-style-type: none"> • Encomienda • Esclavitud • Recopilación de Leyes de Indias • Sentimientos de la Nación • “Constitución” de Apatzingán 	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas excesivas • Salarios ínfimos • Concentración de la mano de obra en el campo y las minas • Constitución de 1824 • Constitución de 1857 • Formación de sociedades organizadas de trabajadores como “El Gran Círculo de Obreros” • El Porfiriato y las tiendas de raya (1877-1910) • Huelgas en Cananea y Río Blanco (1906-1907) • Programa del Partido Liberal Mexicano (1906)

México revolucionario (1910-1917)	México postrevolucionario (1917-1970)	México actual (1970-)
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de San Luis (1910) • Casa del Obrero Mundial (1912) • Represión de los movimientos de huelga • Constitución de 1917: artículo 5o., artículo 123 • Inicio de trabajos del Congreso Constituyente (1917) 	<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de los estados para expedir leyes en la materia • Ley del Trabajo de Veracruz (1918) • Leyes del Trabajo de Yucatán (1918 y 1926) • Formación de la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM (1918) • División entre las tendencias sindicales: leales al gobierno y apolíticos • Formación de la Confederación General de Trabajadores (1921) • Federación de la Legislación del Trabajo (1931) • Creación de la Confederación de Trabajadores de México, CTM (1936) • Diversas reformas constitucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Expedición de la Ley Federal del Trabajo (1970) • Diversas crisis inflacionarias que disminuyeron el poder adquisitivo de los trabajadores • Entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio (1994) • Neoliberalismo • Salario mínimo general promedio: \$51.01 (2008) • Tasa de desempleo, casi 4% de la PEA (2007) • Empleo informal, desempleo y subempleo

En esta reseña histórica se consideran los eventos más importantes en la historia de nuestro país, los cuales dieron forma al derecho laboral como lo conocemos actualmente. Es necesario mencionar los eventos históricos del sindicalismo mexicano, porque ellos contribuyeron en buena medida a la formación de nuestro derecho laboral; sin embargo, el sindicalismo no es el tema principal en esta reseña.

Por criterios prácticos, más que históricos, el análisis del tema en este capítulo se dividió en seis etapas: la prehispánica, la Colonia, la Independencia, la Revolución, la postrevolucionaria y la actual.

Cabe hacer mención que en buena parte de este capítulo se toma como referencia la brillante exposición de la historia del derecho laboral, que hace en su libro el maestro Néstor de Buen Lozano.

MÉXICO PREHISPÁNICO (-1521)

Quizás el nombre de este apartado remita a un periodo demasiado extenso, pues abarca desde los orígenes de los pobladores en el territorio nacional hasta antes de la caída de Tenochtitlan en 1521.

Nos referimos a ese México que aún no se integraba como nación, se trataba en todo caso, de un conglomerado de civilizaciones, perfectamente organizadas e interrelacionadas unas con otras. Civilizaciones que logran dominio sobre el resto o sufrían bajo el yugo de otras más poderosas.

No existe información de las relaciones y condiciones de trabajo antes de la llegada de los españoles. Los cronistas, españoles todos ellos, aportan su visión y describen las circunstancias imperantes conforme a su capacidad de entendimiento. En la mayoría de los casos, tienden a tomar como referencia o comparativo, las condiciones en su continente de origen.

Estos cronistas han relatado la existencia de gremios perfectamente organizados, los cuales integraban a obreros o artesanos. Cada uno de estos gremios estaba instalado en un sector específico de la ciudad y, generalmente, estaba formado por familiares. Se cree que compartían autoridades, fiestas e incluso dioses.

El propio Hernán Cortés narraba la existencia de personas y maestros de distintos oficios en mercados y lugares públicos, “esperando que alguien los alquile por sus jornales”.¹

En síntesis, la poca información disponible no permite entender las condiciones laborales existentes antes de la llegada de los españoles; simplemente tenemos una interpretación de aquella realidad, sin que se aporten mayores detalles sobre salarios, jornadas de trabajo y demás condiciones.

¹ Citado por De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 283.

MÉXICO COLONIAL (1521-1821)

En este apartado se analizan los principales sucesos relacionados con la materia laboral, que tuvieron lugar entre la caída de México Tenochtitlan en 1521 y la consumación de la Independencia en 1821.

Los españoles instauraron, en sus colonias, un sistema denominado *encomienda* que, en términos simples, consistía en entregar una porción de tierra a los españoles, quienes disponían de ella y de los que en ella vivieran. Los indígenas que ocupaban la tierra encomendada estaban obligados a trabajarla y, prácticamente, eran esclavos; recibiendo como contraprestación el ser evangelizados.²

Los malos tratos que los indios recibían, motivaron controversias que originaron la expedición de diversas leyes, cuya aplicación práctica nunca se concretó. La compilación de estas leyes es conocida como Recopilación de Leyes de Indias, que en materia laboral establecían:

- a) Jornada máxima de 8 horas.
- b) Descansos semanales, originalmente planeados para festividades religiosas.
- c) Pago del séptimo día.
- d) Pago del salario en efectivo, oportuna e íntegramente.
- e) Protección a mujeres embarazadas.
- f) Prohibición de trabajar a los menores de 14 años.
- g) Protección contra labores insalubres, específicamente, limitando el peso que podían transportar los indígenas.
- h) Obligación de los dueños de esclavos de proporcionar habitaciones higiénicas.

Este compendio de leyes fue integrándose a lo largo de los 300 años de dominio español. Su aplicación se vio afectada por diversas circunstancias pero, en todo caso, la intención es de reconocerse: “no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora... nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida...”³

Durante el periodo de inicio de la Independencia (1810) se originó la mayor cantidad de ideas que, aunque no estaban precisamente orientadas al derecho laboral, sirvieron para dar forma a las legislaciones subsecuentes. Dentro de esos esfuerzos pueden mencionarse:

² Su origen se encuentra en las Leyes de Burgos de 1512.

³ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 28.

- *Sentimientos de la Nación*, emitidos por el generalísimo José María Morelos el 13 de septiembre de 1813, señalan que las buenas leyes son superiores a los hombres, deben buscar moderar la opulencia y la indigencia, “y de tal suerte se aumente el jornal del pobre...”⁴ De igual forma, el artículo 15 de este histórico documento prohibía la esclavitud.
- La “Constitución” de Apatzingán de 1814, que nunca estuvo vigente ni tuvo aplicación real, pero establecía principios de derecho laboral como la libertad de cultura, industria y comercio consignada en su artículo 38, lo que sería recogido por Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala de 1821.

El último tramo del México Colonial se caracterizó por una gran producción ideológica que pocas veces se tradujo en leyes aplicables. La cruenta lucha armada impedía voltear a ver esos principios que poco a poco surgían. La abolición de la esclavitud se tomó como bandera principal de la lucha, olvidándose de cuáles serían las nuevas condiciones para que esos esclavos liberados prestaran sus servicios a otro.

MÉXICO INDEPENDIENTE (1821-1910)

Este periodo abarca desde 1821, año de consumación de la Independencia de México, y hasta 1910, año en que se inicia una nueva revuelta, que habría de traer un nuevo orden político, social, cultural y, por ende, laboral, en nuestro país.

Luego de la cruenta Guerra de Independencia, el trabajador mexicano se encontraba en una situación no muy diferente a la del inicio de las hostilidades; las jornadas de trabajo eran excesivas (18 horas) y los salarios eran ínfimos.

La mayoría de los trabajadores se concentraba en el campo, en las minas o, poco a poco, se integraban a las industrias. Fueron dos las Constituciones vigentes en la época: una, promulgada en 1824 y, la otra, en 1857, ninguna de las dos contenía disposición expresa sobre las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el Constituyente de 1857 destacaron, por sus discursos, dos diputados jaliscienses: Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta; quienes, aun desde posturas distintas y contrarias, hablaron a favor de los derechos de los trabajadores y lamentaron que no se incluyera en el texto constitucional proyecto alguno en materia laboral.

El país no encontró calma a pesar de la Constitución, se sucedieron revueltas y conflictos, que incluso llevaron a la creación de un imperio en

⁴ Citado por De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 289.

nuestro país. Benito Juárez triunfó sobre el mismo, pero la situación de los trabajadores no mejoró. Los salarios seguían siendo miserables y las jornadas extenuantes, las condiciones se deterioraban cada vez más. Juárez hizo muy poco para apoyar a los trabajadores.

Como era de esperarse, el descontento popular fue en aumento. Los obreros empezaron a organizarse, surgiendo las primeras sociedades organizadas de trabajadores, que llegaron a integrarse en “El Gran Círculo de Obreros”, “el primer organismo obrero de importancia”⁵ que vio la luz en los primeros años de la década de 1870.

El Porfiriato inició en 1877 con la llegada de Porfirio Díaz a la presidencia y, con excepción de un periodo de cuatro años en que fungió como presidente Manuel González, terminó hasta 1911, con la Revolución Mexicana.

Durante este periodo, la situación de los obreros y campesinos empeoró. El incondicional apoyo que Díaz dio a los inversionistas extranjeros favoreció el surgimiento y fortalecimiento de las tiendas de raya, la explotación de los recursos naturales, el ser humano incluido.

Otras personas describen mejor la situación de los peones.⁶ Para efectos de este libro, sólo mencionaremos que la situación era tan complicada que originó sendos movimientos de huelga en las minas de Cananea, Sonora, y las fábricas textiles de Río Blanco, Veracruz; ambas brutalmente reprimidas.

Cabe mencionar también, en este periodo histórico, al programa del Partido Liberal Mexicano, base ideológica de la Revolución y, en gran medida, precursor del artículo 123 constitucional.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, incluyeron en el citado programa, un capítulo denominado “Capital de Trabajo”, en el que, entre otras disposiciones, se encuentran:

- a) Jornada máxima de 8 horas.
- b) Salario mínimo de \$1.00 para la generalidad del país y más en las regiones en que la vida fuera más cara.
- c) Prohibición de que se haga trabajar a menores de 14 años.
- d) Obligación de los dueños de mantener condiciones higiénicas.
- e) Obligación de los dueños de proporcionar habitaciones cuando así se requiera.
- f) Indemnización por accidentes de trabajo.
- g) Pago del salario en efectivo.
- h) Suprimir las tiendas de raya.
- i) Descanso dominical obligatorio.

⁵ *Ibidem*, p. 301.

⁶ Basta leer la crónica que magistralmente hace Bernhard Traven (Bruno Traven) en *La rebelión de los colgados*, para entender la difícil situación de los peones.

En palabras de Néstor de Buen, “el Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerrevolucionario, al menos desde el punto de vista social”.⁷

MÉXICO REVOLUCIONARIO (1910-1917)

La Revolución Mexicana inició, en forma definitiva, el 5 de octubre de 1910, con la promulgación del Plan de San Luis, por parte de Francisco I. Madero. Resulta difícil determinar cuándo ocurrió el fin de la misma; sin embargo, para efectos de este libro, se considerará que la Revolución terminó en 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La lucha armada estuvo plagada de conflictos y caudillos que asumían sus ideales como la bandera única de la Revolución. Esos caudillos, muchos de ellos hoy reconocidos como héroes, aportaron ideas y voluntad, pero se enfrascaron en interminables luchas armadas en las que, como siempre, los más perjudicados fueron los más pobres: esos miles de campesinos y obreros que luego de luchar por lo que creían justo, terminaron regresando a casa a padecer la miseria en la que quedó sumido el país.

Los sectores obrero y campesino tuvieron una participación importante. El sindicalismo, a través de la Casa del Obrero Mundial⁸ integró los “Batallones Rojos”, que se unieron al Ejército Constitucionalista, apoyando a Carranza, quien terminó disolviéndolos el 13 de enero de 1916.

El periodo de Venustiano Carranza como presidente (1915-1920) estuvo plagado de incongruencias en el ámbito obrero; por un lado, aceptando su apoyo, para luego reprimir intentos de huelga; llegando a expedir un decreto por el que debía castigarse con pena de muerte a quienes incitaran la suspensión de los trabajos en empresas o fábricas que prestaran servicios públicos.

El Congreso Constituyente inició sus trabajos el 1, de diciembre de 1916. Varios fueron los antecedentes de legislaciones estatales en materia laboral que inspiraron a los legisladores del Constituyente.

Dentro de las discusiones para la redacción de los artículos 5o. y 123, participaron juristas notables, líderes obreros, etc., entre los que destacan dos figuras: José Natividad Macías, guanajuatense, autor principal de la Exposición de Motivos, y Pastor Rouaix, poblano, quien presidió la comisión redactora del proyecto.

El artículo 123 constaba originalmente de 30 fracciones y algunas diferencias notorias entre el artículo original y el actual son:

⁷ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 313.

⁸ Inaugurada el 22 de septiembre de 1912, con el nombre de Casa del Obrero, tomando el nombre de Casa del Obrero Mundial en 1913.

- Sólo regulaba a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo, sin hacer la distinción que posteriormente se incluiría en el Apartado B.
- Se facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, a legislar sobre la materia, considerando las necesidades de cada región. En otras palabras, cada estado podía tener sus propias leyes en materia laboral.
- Prohibición de trabajar a menores de 12 años.
- Se negaba al derecho de huelga a los obreros de las fábricas militares del gobierno de la República.
- No se especificaban las distintas ramas industriales contenidas en la actual fracción XXXI.

MÉXICO POSTREVOLUCIONARIO (1917-1970)

En este apartado se analiza el periodo de 1917 a 1970, más por un criterio unilateral y de presentación, que por verdaderas razones históricas. Se escogió 1970, porque es el año en que se expidió la Ley Federal del Trabajo vigente.

Inicialmente, era facultad de las legislaturas de los estados expedir leyes en materia laboral. Durante el periodo de 1891 a 1926 se promulgaron diversas leyes estatales, entre las que destacan la Ley de Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918, y las Leyes de Trabajo de Yucatán, de 1918 y 1926.

Las luchas entre el trabajo y el capital seguían a la orden del día, los salarios y las condiciones de trabajo continuaban siendo precarios y, las autoridades, poco o nada hacían por colaborar con la causa obrera.

En 1918, los obreros decidieron unirse buscando mayor fuerza sobre el Estado y el capital, por lo que formaron la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y teniendo como fines: lograr una mayor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

Durante la presidencia interina de Adolfo de la Huerta (1920), se protegió abiertamente a las organizaciones sindicales, incluso llegó a fomentarse el surgimiento de nuevos sindicatos. Surgió así una división entre las tendencias sindicales, “por una parte, los grupos que integraban los sindicatos ‘amarillos’, moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno... Por la otra, los sindicatos ‘apolíticos’, denominados ‘rojos’, fundamentalmente anarquistas, para los cuales el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista”.⁹

⁹ Citado por De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 289.

Ese primer grupo de sindicatos se integró al Partido Nacional Revolucionario, creado por Calles en 1928 y que, a la postre, se convertiría en el actual Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Surge también otra organización sindical, que compartía con la CROM el liderazgo, la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La primera reforma al artículo 123 se dio por iniciativa del presidente Emilio Portes Gil (1928-1930), quien federalizó las leyes laborales, es decir, ya no eran las legislaturas estatales quienes tenían la facultad de expedir leyes en la materia, sino el Congreso de la Unión.

Al federalizar la materia laboral, el Congreso expidió una primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, “su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que,... han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera”.¹⁰

La presidencia de Lázaro Cárdenas, caracterizada por una tendencia socialista, buscaba limitar y contrarrestar el poder de la CROM, por lo que en 1936 alienta la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la que saldrían figuras importantes como Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez (el cuasierno líder obrero).

En los años siguientes, el sindicalismo siguió consolidándose muchas veces al servicio del gobierno y permitió la continuidad del PRI hasta por más de 70 años.

Antes de la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970, el artículo 123 fue reformado en diferentes puntos, destacándose:

- Eliminar la prohibición de los trabajadores de las fábricas militares del gobierno, para iniciar procedimiento de huelga, de 1938.
- Incorporación de la fracción “B” relativa a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y territorios, en 1960.
- Prohibir el trabajo de los menores de 16 años después de las 10 de la noche.
- Aumento de la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años; salarios mínimos profesionales; procedimiento para la participación de los trabajadores en las utilidades.

MÉXICO ACTUAL (1970 A LA FECHA)

Este apartado considera desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (vigente hoy en día) hasta el momento actual.

¹⁰ *Ibidem*, p. 359.

Los primeros intentos por reformar la Ley de 1931 fueron obra del presidente López Mateos, quien integró una comisión para elaborar un proyecto en 1960. Este proyecto, aunque no logró traducirse en ley, inspiró las reformas constitucionales de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz integró una segunda comisión, la cual concluyó un nuevo proyecto en 1968. Díaz Ordaz remitió el proyecto a los sectores interesados para que hicieran las observaciones correspondientes. Esto llevó a que la ley, en su elaboración, “configuró un proceso democrático”.¹¹ Dicho proceso culminó el primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

A partir de esa época, el obrero mexicano ha tenido que enfrentar varias crisis inflacionarias, con la consabida pérdida de poder adquisitivo: los salarios mínimos cada vez alcanzan para comprar menos bienes y servicios.

La presidencia de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) marcó un nuevo rumbo en la política económica del país. Su gestión se caracterizó por seguir criterios de la corriente neoliberal.¹² La firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) y su entrada en vigor en 1994, no ha representado beneficio alguno para la clase obrera mexicana.

El periodo del presidente Vicente Fox (2000-2006)¹³ se caracterizó por la continuidad en el programa neoliberal; se firmaron varios tratados de libre comercio que significaron una apertura con casi todos los países del mundo. Durante ese periodo, la discusión sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo tuvo mucho auge, presentándose diversas propuestas. Una de ellas es la Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del 12 de diciembre de 2002, mejor conocida como Ley Abascal¹⁴ que, entre otras reformas, proponía:

- Utilizar el término empleador en lugar de patrón.
- Inclusión de otras formas de contratación como: contrato de trabajo a prueba y contrato de trabajo para capacitación inicial.
- Admisión de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado discontinuo.
- Posibilidad de que patrones y trabajadores pacten la realización, por parte del empleado, de labores o tareas conexas o complementarias a las pactadas.

¹¹ Citado por De Buen Néstor, *op. cit.*, p. 380.

¹² Doctrina económica y política que se basa en la no intervención del Estado en asuntos económicos y que sustenta al libre mercado como la mejor forma de alcanzar el equilibrio y desarrollo económico.

¹³ Para mayores referencias de las características económicas y sociales en cada uno de los sexenios referidos, véase Méndez Morales, José Silvestre, *Problemas Económicos de México*, McGraw-Hill.

¹⁴ Por el entonces secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza.

- La antigüedad no es factor preponderante para obtener ascensos; se da más importancia al conocimiento y capacidad de los trabajadores.
- Se establece un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, en donde tienen que inscribirse todos los sindicatos.
- La contratación colectiva está condicionada al reconocimiento que el Estado otorgue a los sindicatos a través del registro del mismo.

Esta propuesta de reforma provocó diversas reacciones entre los sectores obreros, políticos y en la sociedad en general. La pluralidad política en el Congreso de la Unión impidió su aprobación.¹⁵

Han pasado más de 15 años de la entrada en vigor del TLCAN. Los salarios siguen siendo bajos y no se ha permitido la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otro lado, la situación laboral en México no es halagadora; la tasa de desempleo alcanza casi 4% de la Población Económicamente Activa.¹⁶ Otro de los grandes pendientes que enfrenta nuestro país en materia laboral es el crecimiento desmedido del empleo informal que, según el INEGI, para 2007 era de 25%, pero según la Organización Internacional del Trabajo era de 55% de la población en edad de trabajar; en otras palabras, más de 24 millones de mexicanos obtienen sus ingresos de manera informal y, por lo tanto, no cuentan con protección alguna en materia laboral; es decir, las características actuales del empleo son: la informalidad, la precariedad y los bajos salarios.

A principios de 2008, luego de un año de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, quien como candidato se promocionó como el “candidato del empleo”, no existe mayor creación de empleos y, prueba de la precaria situación de los trabajadores en México es la reciente aprobación de los salarios mínimos generales, que estarán vigentes durante dicho año: Zona A, \$52.59; Zona B, \$50.96, y Zona C, \$49.50.

En el presente sexenio se aprobó el llamado Programa del Primer Empleo, que en términos simples consiste en que el Estado, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, sustituye al patrón en el pago de las cuotas al mismo Instituto. Lo anterior con la intención de fomentar la creación de empleos no temporales y con todos los beneficios de la seguridad social, es decir, empleos formulados con una duración más o menos prolongada.

A nivel local, en el Distrito Federal se instauró un Programa de Seguro de Desempleo, que otorga a las personas “que hayan perdido su empleo a partir del 5 de diciembre de 2006, la cantidad de \$1 500.00 mensuales, du-

¹⁵ Para consultar la propuesta completa véase www.unt.org.mx/lft/prolft2002a.htm

¹⁶ Según datos del INEGI y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al tercer trimestre de 2007.

rante un periodo de hasta seis meses. En las consideraciones establecidas en la Convocatoria para el programa, se enlistan cifras sobre desempleo, migración, crecimiento económico, etc., que presuntamente demuestran el fracaso del modelo económico seguido por el gobierno federal y justifican la existencia del programa.¹⁷

El derecho laboral en México enfrenta nuevos retos, en tiempos en los que se habla de globalización, integración económica y empresas transnacionales, se hace obligatoria la renovación del mismo. Por supuesto, esa “renovación” habrá de considerar a todos los sectores involucrados y, en todo caso, no deberá perderse de vista que uno de los objetivos del derecho laboral es el equilibrio entre trabajadores y patrones, además de la justicia social.

¹⁷ Para mayor referencia puede consultarse la Convocatoria del Programa del Seguro de Desempleo del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* del 3 de octubre de 2007.

SEGUNDA PARTE

Relación individual de trabajo

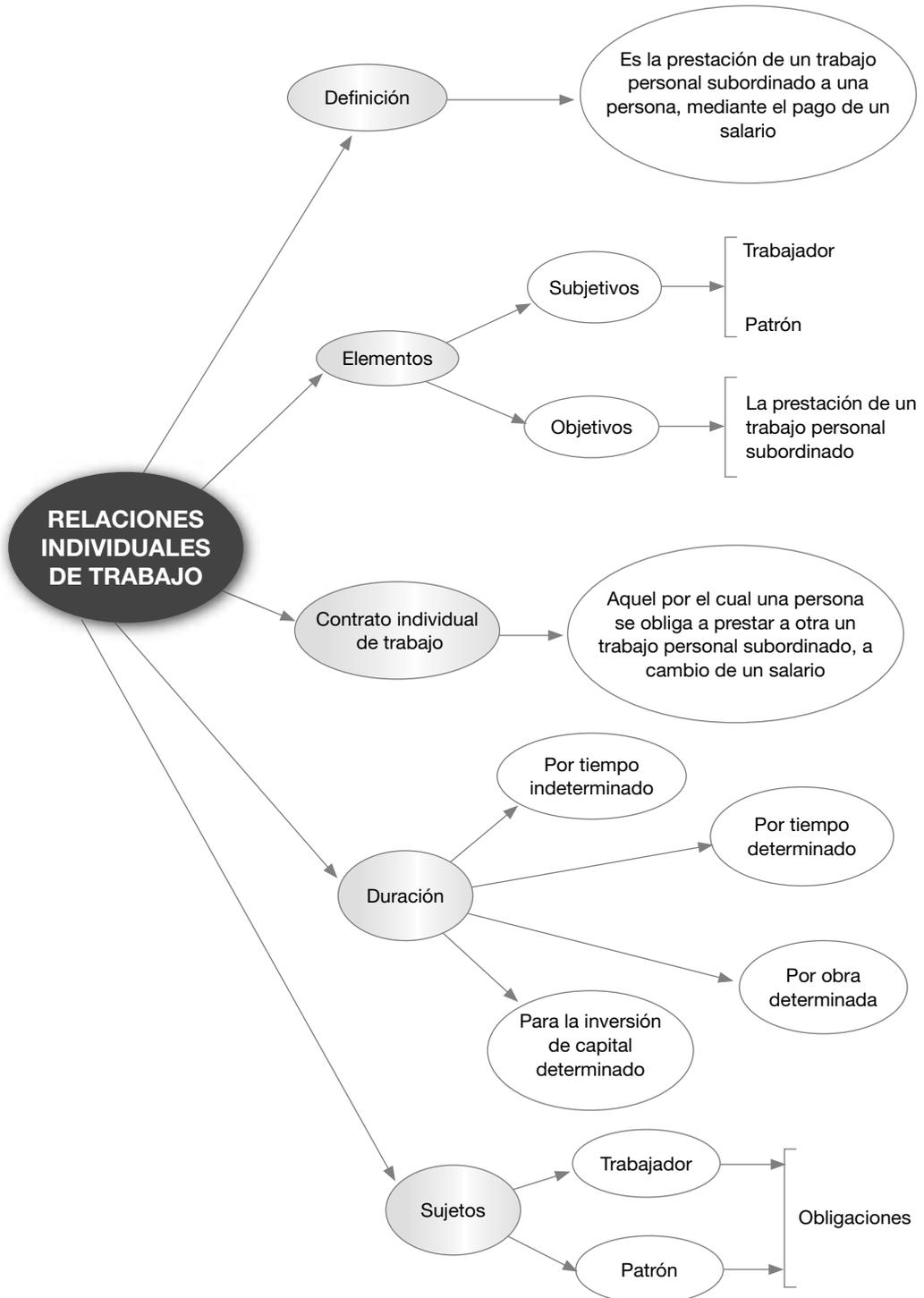
III. Relaciones individuales de trabajo

- Definición
- Contrato individual de trabajo
- Duración
- Sujetos que intervienen
- Derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

Preguntas

1. Define relación de trabajo.
2. ¿Cuáles son los elementos objetivos de la relación de trabajo?
3. Define contrato de trabajo.
4. Determina qué sucede si no se hacen constar las condiciones de trabajo por escrito.
5. ¿Cómo pueden ser las relaciones de trabajo en cuanto a su duración?
6. ¿En qué casos específicos puede establecerse una relación de trabajo por tiempo determinado?
7. Ejemplifica una relación de trabajo por obra determinada.
8. ¿Cuáles son los elementos subjetivos de la relación de trabajo?
9. Define trabajador.
10. ¿A quién se le considera patrón?
11. Busca ejemplos de intermediarios en la relación de trabajo.
12. Explica con tus palabras la sustitución del patrón.
13. Menciona tres obligaciones del patrón.
14. Menciona tres obligaciones del trabajador.

CUADRO RESUMEN



DEFINICIÓN

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “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”.

Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la LFT; más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.¹

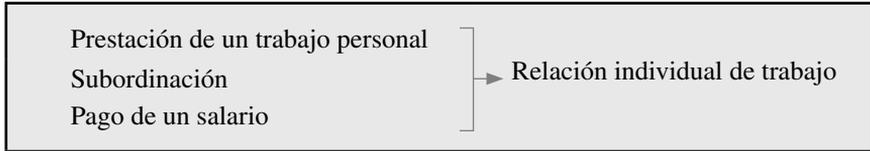
En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma). Los primeros, trabajador y patrón, serán abordados en el punto cuatro del presente capítulo.

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario (cuadro 3.1). Conviene hacer algunas precisiones al respecto:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación. Dicho de otra manera, las actividades a desarrollar no pueden ser realizadas por un tercero que el trabajador designe.
- Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.

¹ Dávalos, *op. cit.*, p. 105.

CUADRO 3.1 Elementos objetivos de la relación individual de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.

De esta forma, basta la existencia de la prestación de un trabajo personal, en el que exista una subordinación y que, a cambio del mismo, se pague un salario para que se presuma la existencia de la relación de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El artículo 20 de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

Anteriormente se señaló que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa; el artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

En cuanto a la forma, el artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito; sin embargo, el artículo 26 establece que la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, no priva al trabajador de los beneficios que otorguen las normas laborales ni al patrón, del servicio que deba recibir.

Ese escrito de las consideraciones laborales, en caso de existir, debe contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Determinación de que la relación de trabajo es por tiempo determinado, obra determinada o tiempo indeterminado.

- Especificar el servicio o servicios que deban prestarse, detallándose con la mayor precisión posible. Conviene resaltar la importancia de esta cláusula y sus implicaciones: si no se especifica el servicio o servicios, el trabajador sólo estará obligado a desempeñar el trabajo adecuado, según sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que el objeto de la empresa (art. 27, LFT).
- Lugar o lugares en que deba prestarse el servicio.
- Duración de la jornada.
- Forma y monto del salario.
- Día y lugar de pago del salario.
- Cláusula de capacitación y adiestramiento, es decir, que el trabajador será capacitado conforme a los planes y programas establecidos en la empresa.
- Otras condiciones como días de descanso, vacaciones, etcétera.

En síntesis, el contrato 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, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

DURACIÓN

El artículo 35 de la LFT señala que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La duración de las relaciones de trabajo puede ser: por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Por obra determinada

En el primer caso, por obra determinada, sólo se contrata al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve la realización de la misma. La LFT establece que, este tipo de relaciones por obra determinada, sólo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar; por ejemplo: se contrata a un grupo de 15 trabajadores para la construcción de un edificio; no importa el tiempo que tarden en terminar la obra, su trabajo culminará con la conclusión de la misma.

Por tiempo determinado

Las relaciones por tiempo determinado estarán limitadas y surten sus efectos sólo durante un tiempo específico y limitado; es decir, sólo durante un mes, un año, etc. La contratación de trabajadores por tiempo determinado sólo puede darse en los siguientes casos:²

- I. Cuando así lo exija la naturaleza del servicio.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por la propia ley.

La fracción primera puede ejemplificarse con los trabajadores que son contratados sólo durante la temporada navideña en almacenes y tiendas departamentales, para cubrir las necesidades que se tienen por el alto volumen de ventas en ese periodo. Puede darse el caso de que se contraten 10 trabajadores sólo durante los meses de noviembre, diciembre y enero, y que al término de tal periodo se concluya la relación de trabajo.

En la segunda fracción no existe mayor complicación: se trata de cubrir una incapacidad de cualquier trabajador, sea por embarazo, riesgo de trabajo, prisión preventiva, etc. Una vez concluido el periodo de incapacidad, el trabajador sustituido regresa a su puesto y el sustituto termina su relación de trabajo con el patrón.

La última fracción que limita el establecimiento de una relación de trabajo por tiempo determinado, es bastante general y sólo se refiere a los demás casos previstos por la ley, entre los que se encuentran: trabajadores a bordo de buques o embarcaciones, cuya relación de trabajo sólo dura el tiempo en que transcurre el viaje; trabajadores actores y músicos, cuya relación de trabajo puede establecerse sólo por temporadas o presentaciones específicas, y deportistas profesionales que serán contratados por temporadas.

Por tiempo indeterminado

Las relaciones por tiempo indeterminado constituyen la regla general, por lo cual es indispensable especificar si las relaciones de trabajo están establecidas con una duración distinta. En las relaciones por tiempo indeterminado, el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo, pero no cuándo terminará el mismo; en otras palabras, tiene un carácter más o menos permanente, que sólo podrá terminar cuando renuncie o exista alguna causal para el despido.

² Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, en general, las relaciones de trabajo deben establecerse por tiempo indeterminado, siendo casos excepcionales el establecimiento de relaciones por obra o tiempo determinado y, en el caso de estas últimas, sólo podrán fijarse en los casos expresamente permitidos por la ley y determinarse expresamente en el contrato de trabajo porque, de lo contrario, se entenderá que la relación es por tiempo indeterminado.

En el artículo 38 de la LFT se establece otro tipo de relación: para la inversión de capital determinado. Este tipo de relaciones sólo se permite para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En el caso de inversión de capital, no importa la obra a realizar ni el tiempo que dure la misma. Se destina una cantidad determinada de dinero para la explotación o restauración de la mina, si tal explotación o restauración no genera ganancias que permitan continuar con la relación de trabajo, una vez gastado todo el dinero de la inversión inicial se concluye la relación de trabajo.

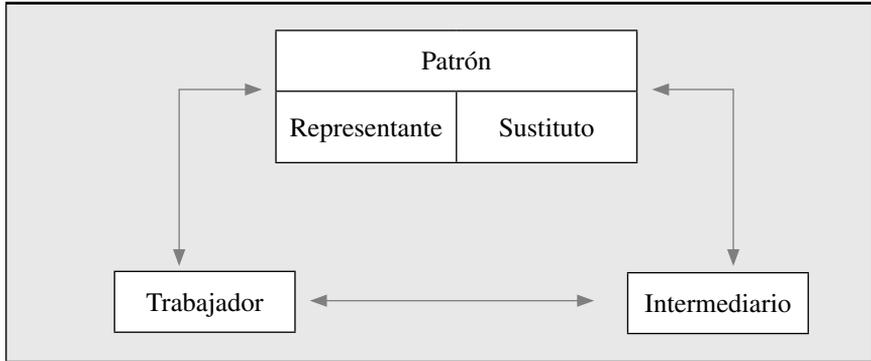
Como se mencionó en el capítulo I del presente libro, el principio de estabilidad en el empleo consiste en garantizar una permanencia más o menos duradera en este último, siempre que el trabajador así lo desee y tenga las aptitudes requeridas para el mismo. El artículo 38 de la LFT establece que mientras subsista la materia de trabajo, el patrón estará obligado a prorrogar el contrato hasta en tanto exista la misma. En otras palabras, si existe el trabajo y no hay alguien más que cubra el puesto, es obligación del patrón prorrogar el contrato celebrado por tiempo determinado, obra determinada o inversión de capital.

Como ejemplo de lo anterior podemos citar: La señora María Ramírez trabaja como secretaria para la empresa Goliat Confecciones, S.A. de C. V., está embarazada y se va de incapacidad seis semanas antes del parto, tal como lo establece el artículo 170 de la LFT. Se contrata para cubrir tal incapacidad a la señora Eugenia Ochoa; especificándose en su contrato que la relación de trabajo es por tiempo determinado por esas seis semanas, y que tiene por objeto cubrir la incapacidad de la secretaria. Al término de dicho plazo, la señora Ramírez decide no regresar a la empresa y dedicarse a cuidar a su hijo. Subsiste la necesidad de la empresa de una secretaria y la señora Ochoa ha demostrado tener aptitudes para desempeñar el cargo, por lo tanto, tiene derecho a obtener un contrato por tiempo indeterminado para ocupar ese puesto.

SUJETOS QUE INTERVIENEN

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último

CUADRO 3.2. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación (cuadro 3.2).

Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el *trabajador* “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.³
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.

El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los 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.

³ Es decir, una agrupación de personas que se reúnen con un fin específico y adoptan alguna de las siguientes formas legales para su integración: sociedad civil, asociación civil o sociedad mercantil. También conocidas como *personas jurídicas*.

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.

De esta forma, los trabajadores de confianza están cercanamente vinculados por el patrón y, en cierta medida, comparten los fines del mismo. Se les asigna la categoría de trabajadores de confianza debido a la importancia de las actividades que realiza. Esta categoría se analiza posteriormente en el capítulo correspondiente a los trabajos especiales.

Patrón

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el *patrón*, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral. Por ejemplo, el Sr. Juan Pérez (persona física) puede contratar a uno o varios trabajadores y constituirse como patrón o la empresa Manufacturas Chávez, S.A. de C.V. (persona moral) puede contratar a uno o varios trabajadores y fungir como patrón de los mismos.

Juan D. Pozzo, citado por Néstor de Buen Lozano, señala “... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución”.⁴

La figura del patrón se relaciona con algunas otras figuras contenidas en la LFT; a saber: intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

Intermediario

El *intermediario*, según la propia Ley, es “la persona que interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

En la actualidad, existen diversos servicios de intermediación laboral; es decir, empresas o personas que realizan todo el proceso de selección de personal, conforme a criterios y puestos previamente establecidos por las propias empresas y que, una vez encontrado el candidato idóneo, lo ponen a disposición de la empresa para su contratación. En este caso, no es el patrón el que realiza el proceso de selección, sino la empresa que finalmente recibe el trabajo. Por supuesto, estas empresas o personas intermediarias

⁴ De Buen, *op. cit.*, p. 480.

obtienen ganancias a través del cobro que realizan a las empresas o a los propios trabajadores.⁵

Otra forma de intermediación se da generalmente en la industria de la construcción, donde se contrata a una empresa para la realización de una obra determinada, estableciéndose entre la propia empresa y quien la contrata, una relación de tipo civil o mercantil, pero entre la empresa y sus trabajadores, una relación laboral directa. En esta hipótesis, quien se beneficia del trabajo es quien contrata a la empresa y que finalmente es quien recibe la obra realizada.

Representante del patrón

La figura del *representante del patrón* es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones; por ello, el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: “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”. De esta forma, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración o dirección en la empresa y estará subordinado a ellos.

El concepto anterior distingue entre *empresa* y *establecimiento*, por lo cual conviene hacer la precisión de ambos términos conforme a la propia Ley: “... se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.⁶ De esta forma, el establecimiento es sólo una unidad que forma parte de un todo; en otras palabras, una empresa puede tener múltiples establecimientos.

Patrón sustituto

Por último, la figura del *patrón sustituto* que, aunque no está expresamente definido en la LFT, se contempla su posible existencia en el artículo 41, “la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y

⁵ Aun cuando el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXV, señala que el servicio de colocación, sea cual fuere su modalidad, será gratuito para los trabajadores.

⁶ Artículo 16 de la LFT.

de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”. Esta sustitución del patrón “corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones”.⁷

El periodo de inicio de esta responsabilidad “compartida” entre patrón sustituto y sustituido, empieza a contar a partir de la fecha en que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.

En el caso de la sustitución, el nuevo patrón adquiere las obligaciones contractuales, establecidas desde el inicio de la relación laboral, aun cuando él no haya sido el patrón original y, por supuesto, asume también las obligaciones derivadas de la ley.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

Desde el punto de vista subjetivo, *derecho* es la facultad, prerrogativa o beneficio que tiene una persona para exigir a otra una conducta determinada. La contraparte de los derechos son las *obligaciones*, definidas éstas como el “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos”.⁸

Cabe resaltar que la obligación de uno es el derecho de otro, es decir, si el patrón tiene obligaciones, éstas se traducen en derechos para el trabajador, y las obligaciones de los trabajadores son derechos del patrón.

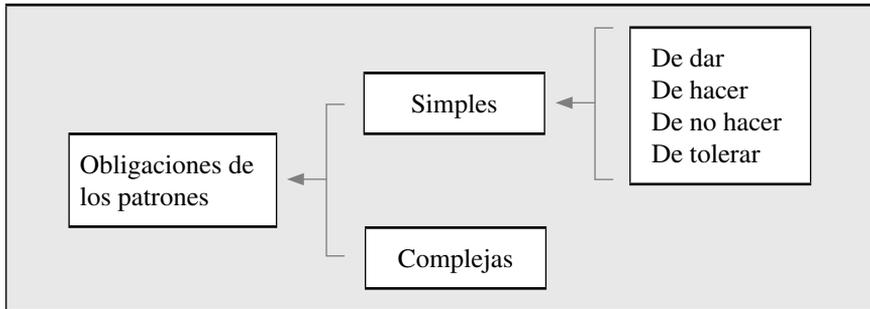
En el ámbito del derecho laboral, las obligaciones para ambos elementos (patrones y trabajadores) pueden ser originadas por el contrato de trabajo, pero recordemos que la falta del mismo no es condicionante para la no existencia de la relación de trabajo, por lo tanto debe haber otra fuente de obligaciones para ambos. Esta fuente principal de las obligaciones y derechos se encuentra en el Título Cuarto de la LFT, titulado precisamente Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Obligaciones de los patrones

De acuerdo con el maestro José Dávalos, las obligaciones de los patrones se pueden clasificar de la forma en que se muestra en el cuadro 3.3.

⁷ De Buen, *op. cit.*, p. 485.

⁸ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=obligación.

CUADRO 3.3 Clasificación de las obligaciones del patrón

Fuente: Elaborado con base en Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, Porrúa, 1996.

Las obligaciones patronales están contenidas en los artículos 132 y 133 de la LFT; a continuación se presenta una síntesis de éstas, al final de cada una se citan el artículo y la fracción correspondientes.

Obligaciones de dar

- La principal obligación sobre todas las que tiene el patrón es pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador (LFT 132, II).
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo, debiendo estar los mismos en buenas condiciones y ser reemplazados cuando dejen de ser eficientes. Esta obligación no se aplica cuando el trabajador se compromete a utilizar herramienta propia (LFT 132, III).
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador (LFT 132, IV).
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas cuando lo permita la naturaleza del trabajo (LFT 132, V).
- Cuando ocupen a más de 100 trabajadores y menos de 1000, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o el hijo de alguno de ellos. Si el número de trabajadores excede de 1000, deberá sostener a tres becarios (LFT 132, XIV).
- Proporcionar los medicamentos profilácticos en los sitios en los que existan enfermedades tropicales, endémicas o riesgo de epidemia (LFT 132, XIX).
- En los centros rurales de trabajo cuya población exceda de 200 habitantes, reservar un espacio mínimo de 5 000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados, servicios municipales y centros recreativos (LFT 132, XX).

- Proporcionar a los sindicatos, cuando lo soliciten, un lugar para la realización de sus actividades, mediante el cobro de una renta (LFT 132, XXI).
- Proporcionar equipos y útiles necesarios para fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores (LFT 132, XXV).

Obligaciones de hacer

- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, constancia de días trabajados y salario percibido (LFT 132, VII).
- Expedir, en un término no mayor de tres días, constancia escrita de los servicios prestados, a los trabajadores que se separen de su trabajo (LFT 132, VIII).
- Informar al sindicato titular del contrato colectivo y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse (LFT 132, XI).
- Difundir en el centro de trabajo, las disposiciones reglamentarias e instrucciones de seguridad e higiene (LFT 132, XVIII).
- Aplicar las deducciones de las cuotas sindicales, cuando estén justificadas (LFT 132, XXII).
- Hacer las deducciones para la constitución de sociedades cooperativas y cajas de ahorro (LFT 132, XXIII).
- Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores (LFT 132, XXV).
- Aplicar los descuentos por créditos concedidos a los trabajadores para la adquisición de vivienda o de otros bienes (LFT 132, XXVI).
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse en los centros de trabajo (LFT 132, XXVIII).

Obligaciones de no hacer

- Abstenerse de malos tratos de palabra u obra hacia sus trabajadores (LFT 132, VI).

Todas las obligaciones siguientes están contenidas en el artículo 133, referente a las prohibiciones para los patrones.

- Negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo.
- Exigir a los trabajadores la compra de bienes de consumo en lugar determinado.
- Aceptar gratificaciones por admitir trabajadores o por cualquier otro motivo.

- Obligar a los trabajadores a ingresar a algún sindicato o asociación, o votar en determinado sentido en la toma de decisiones de los sindicatos.
- Intervenir en la organización interna y toma de decisiones de los sindicatos.
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.
- “Boletinar” o “poner el índice en” (señalar) trabajadores que sean separados o se separen del trabajo, es decir, tacharlos de malos trabajadores y dar aviso a otras empresas, con objeto de que no sea contratado en otro lugar.
- Portar armas en el interior del centro de trabajo.
- Presentarse en el centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga.
- Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del voto, y para realizar funciones electorales, censales y de jurado (IX).
- Permitir al trabajador faltar para desempeñar a alguna comisión accidental permanente de su sindicato o del estado (X).
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales practiquen en su establecimiento (XXV).

Obligaciones complejas

En palabras de José Dávalos, “son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común”.⁹ Este tipo de obligaciones están consignadas en el artículo 132 de la LFT en las fracciones que se mencionan:

- Cumplir con las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento (I).
- Cooperar con las autoridades correspondientes para la alfabetización de los trabajadores (XIII).
- Proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento (XV). Esta obligación es de tal importancia, que también está consignada en la fracción XIII del artículo 123 constitucional y será discutida más adelante en el presente libro.
- Construir los centros de trabajo conforme a las normas de seguridad e higiene (XVI).
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene que determinen las leyes y reglamentos, con el objeto de evitar riesgos de trabajo (enfermedades o accidentes) en el centro de trabajo (XVII).

⁹ Dávalos, *op. cit.*, p. 261.

- Facilitar a las mujeres embarazadas la protección de que dispongan las leyes y reglamentos (XXVII).

Obligaciones de los trabajadores

Por su parte, los trabajadores también tienen obligaciones y, de acuerdo con José Dávalos, éstas se clasifican como se muestra en el cuadro 3.4.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas en los artículos 134 y 135 de la LFT; a continuación se analizan conforme a la clasificación establecida en el cuadro 3.4.

Obligaciones de dar

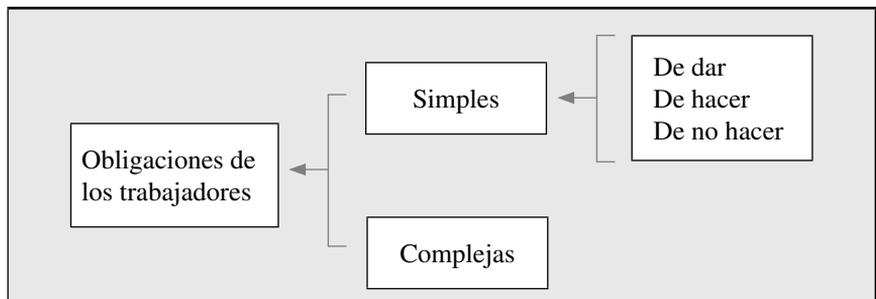
El trabajador sólo tiene una obligación que pudiera clasificarse como de dar y está contenida en la fracción VI del artículo 134, que señala: “restituir al patrón los materiales no usados...”. Aun cuando la fracción complementa señalando que también debe conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le sean proporcionados, esta última parte es, en todo caso, una obligación de hacer.

Obligaciones de hacer

Estas obligaciones están contenidas en el artículo 134, en las fracciones que se señalan entre paréntesis:

- La principal obligación del trabajador consiste en desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos (IV).
- Avisar al patrón inmediatamente las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar (V).

CUADRO 3.4 Clasificación de las obligaciones del trabajador



Fuente: Elaborado con base en Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, Porrúa, 1996.

- Prestar auxilio cuando por siniestro o riesgo inminente se ponga en peligro la vida de personas o los intereses tanto del patrón como de sus compañeros de trabajo (VIII).
- Integrar los organismos que la propia ley establece, como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) (IX).
- Avisar al patrón en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa (XI). Conviene resaltar que esta disposición tiene por objeto evitar epidemias dentro del centro de trabajo; por ningún motivo debe interpretarse como una posibilidad del patrón para discriminar a trabajadores enfermos.
- Comunicar al patrón o representante del mismo, las deficiencias que advierta, con el objeto de evitar riesgos para las personas y los bienes (XII).

Obligaciones de no hacer

- No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa (134, XIII). Esta prohibición a los trabajadores resulta de vital importancia en un mercado tan competido. Es tan importante que, en la actualidad, algunas empresas incluyen en los contratos de trabajo una “cláusula de confidencialidad”, la cual puede implicar incluso sanciones penales para el trabajador que divulgue secretos.

Las siguientes obligaciones están contenidas en el artículo 135, en las fracciones que se mencionan entre paréntesis:

- Abstenerse de realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceros y la seguridad del centro de trabajo (I).
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón (II).
- Sacar del centro de trabajo: útiles o materia prima o elaborada (III).
- Llegar a trabajar en estado de ebriedad (IV).
- Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de alguna droga, enervante o narcótico (V). Esta prohibición sólo podrá evitarse, cuando el consumo es por prescripción médica y el trabajador haga del conocimiento del patrón tal circunstancia.
- Portar armas en el centro de trabajo (VI). Excepto aquellas necesarias para la prestación del servicio o las punzocortantes que sirvan como instrumentos de trabajo.
- Suspender labores sin autorización del patrón (VII).
- Hacer colectas en el lugar de trabajo (VIII).

- Usar los útiles y herramientas proporcionados por el patrón, para algo distinto a lo que están destinados (IX).
- Hacer cualquier tipo de propaganda en horas de trabajo y dentro del centro de trabajo (X).

Obligaciones complejas

Cabe recordar que estas obligaciones se clasifican como complejas puesto que reúnen varias obligaciones simples. Las que analizamos enseguida, están contenidas en el artículo 134 de la LFT.

- Cumplir con las disposiciones de trabajo aplicables (I).
- Observar las medidas preventivas e higiénicas establecidas por las autoridades competentes o por el patrón (II).
- Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (III).
- Observar buenas costumbres durante el tiempo que preste sus servicios (VIII).
- Someterse a los reconocimientos médicos que establezcan las normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el objeto de comprobar que no padece alguna discapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable (X).

De esta forma, la fuente principal de las obligaciones tanto para trabajadores como para patrones, es la propia Ley Federal de Trabajo y no el contrato de trabajo que, en algunos casos, ni siquiera existe.

CONCLUSIÓN

En este capítulo se analizó la relación individual de trabajo, su origen en un contrato de trabajo, la duración de la misma y los sujetos que en ella participan. También se analizaron las obligaciones que la relación individual de trabajo genera para trabajadores y patrones, las cuales se encuentran contenidas en la LFT.

En el siguiente capítulo se analizarán las principales condiciones de trabajo aplicables, se discutirá la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo y algunas otras condiciones.

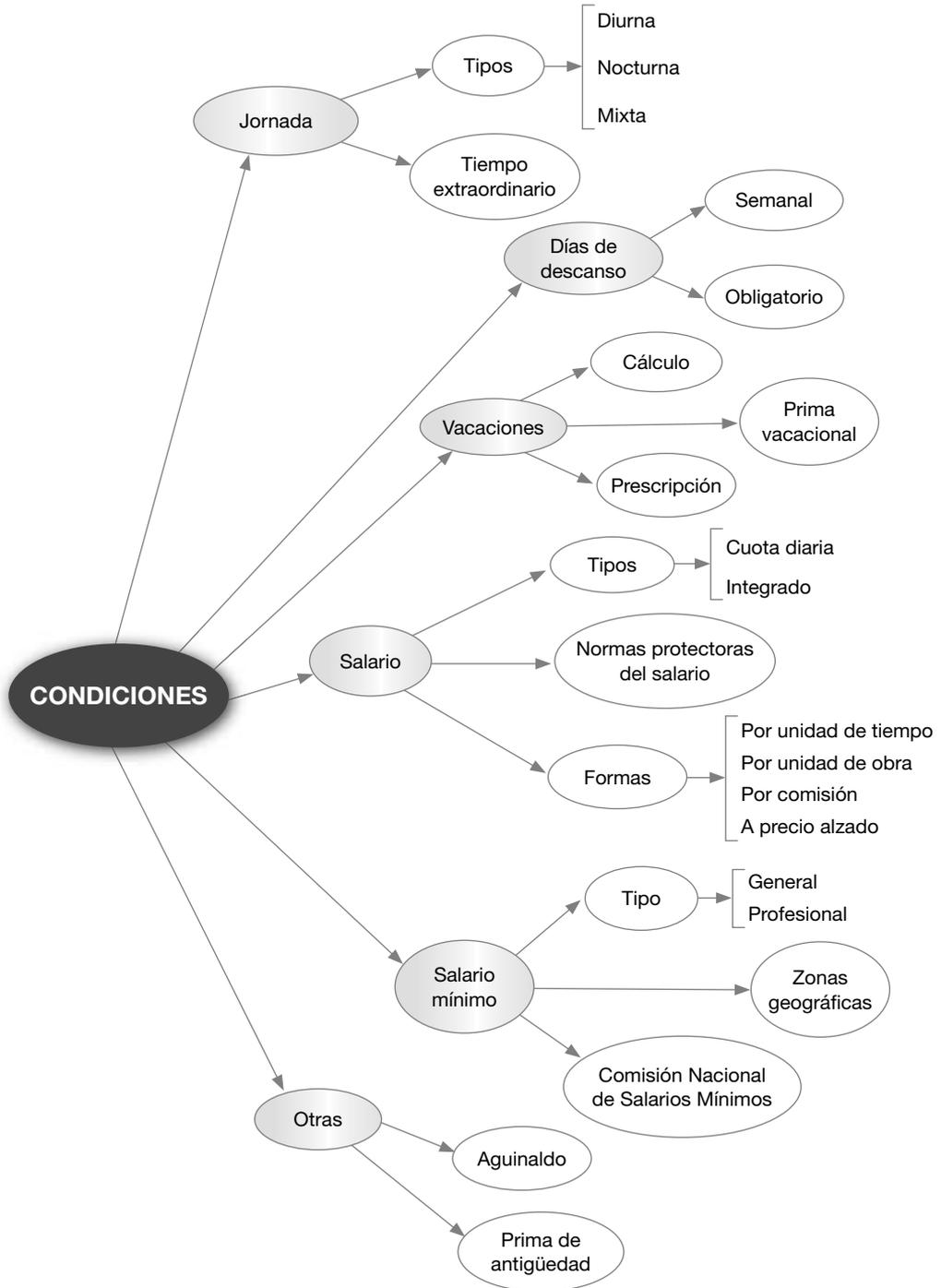
IV. Condiciones generales de trabajo

- Definición
- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Salario mínimo
- Otras condiciones de trabajo

Preguntas

1. Define condiciones de trabajo.
2. ¿Cuáles se consideran condiciones de trabajo?
3. Menciona los tipos de jornada de trabajo con sus características.
4. Define jornada extraordinaria.
5. ¿Cuántas horas extra son el máximo permitido en una semana?
6. ¿Cómo se pagarán las horas extra que labore un trabajador?
7. Menciona los tipos de días de descanso que existen.
8. ¿En qué consiste la prima dominical?
9. ¿Cómo se pagará un día de descanso obligatorio laborado?
10. ¿Cuántos días de vacaciones se dan por cada año laborado?
11. Define prima vacacional.
12. En materia laboral, ¿qué es prescripción?
13. Explica el periodo de acumulación de vacaciones y prescripción de las mismas.
14. Define salario.
15. Menciona los tipos de salario que existen y da una explicación de cada uno.
16. Describe cada una de las formas de determinar el salario.
17. ¿Cuáles son los atributos del salario?
18. Menciona y describe las normas protectoras del salario.
19. ¿Cómo se clasifica el salario mínimo?
20. ¿Cuál es la función de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y quiénes la integran?
21. ¿Qué es el aguinaldo y cuáles son sus condiciones?
22. ¿Qué es la prima de antigüedad y cuándo se debe pagar?

CUADRO RESUMEN



DEFINICIÓN

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹

De esta forma, las *condiciones de trabajo* son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio. Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”.

El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que:

- A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.
- B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación. Ejemplo: una planta armadora de automóviles se ve obligada a reducir la cantidad de autos que produce por las bajas ventas, lo que implica reducir a la mitad el número de trabajadores. Sin embargo, con el objeto de no despedir a tantos trabajadores, busca instaurar horarios distintos y menores a los original-

¹ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 179.

mente acordados. El patrón hace la solicitud a la Junta de Conciliación y Arbitraje que, luego de un procedimiento, determina que las circunstancias económicas justifican la modificación de las condiciones laborales.

JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

Este mandato de la LFT es bastante controversial, ya que, al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales.

Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.²

La jornada de trabajo puede ser:

- **Diurna**, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;
- **Nocturna**, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas, y
- **Mixta**, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso. Haciéndose la aclara-

² Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 13a. ed., 1983, p. 125.

ción de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo. En otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media horas de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo.

Existen circunstancias que pueden hacer más extensa la jornada de trabajo:

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

Ejemplo

Un trabajador tiene un salario de \$250.00 diarios, con un horario de 9:00 a 18:00 horas, de lunes a sábado. Tiene una hora para comer, de 14:00 a 15:00 y puede tomar sus alimentos fuera de la empresa. El martes 8 de enero de 2008, por un incendio en el área de bodega de la fábrica en la que trabaja, tiene que quedarse hasta las 20:00 horas removiendo material inflamable y, con ello, evitar la propagación del fuego a otras áreas. Para realizar el cálculo de la cantidad que el patrón debe pagar por ese día, se siguen estos pasos:

1. Determinar el salario que percibe por hora:

$$250/8 = 31.25 \text{ (pesos por hora)}$$

2. Determinar la cantidad de horas adicionales laboradas:

$$20 - 18 = 2 \text{ (horas adicionales)}$$

3. Calcular el monto a pagar por las horas adicionales:

$$(31.25) (2) = 62.50 \text{ pesos}$$

4. Sumar las horas adicionales al salario diario:

$$31.25 + 250 = 281.25 \text{ pesos}$$

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Esta prolongación de la jornada legal requiere de un estudio más detallado por lo cual se trata en el siguiente apartado.

Tiempo extraordinario

Existen circunstancias económicas o de producción que hacen imposible la exacta terminación de la jornada de trabajo dentro de los límites legales; en el artículo 123, fracción XI constitucional, y 66 de la LFT, se prevé esa posibilidad:

Artículo 123, fracción XI (constitucional). Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Artículo 66 (LFT). Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Por su parte, Mario de la Cueva define a la jornada extraordinaria (tiempo extraordinario) como: “la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”.³

Conviene precisar que, en el caso del tiempo extraordinario, el trabajador está a disposición del patrón para realizar actividades propias del servicio contratado; no se trata de una prolongación de la jornada por la existencia de riesgo o que peligre la vida del propio trabajador, sus compañeros, el patrón o la existencia de la empresa. En otras palabras, esta ampliación del tiempo, por circunstancias extraordinarias, genera un beneficio adicional para el patrón; y es por ello que deben ser retribuidas con una cantidad adicional.

El precepto constitucional y el de la LFT son contradictorios; en la Constitución se establece que no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces *consecutivas*. Por su parte, el precepto de la LFT señala que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. En el primer caso, un trabajador que realice sus actividades de lunes a sábado podría tener horas extra el lunes, martes, jueves y viernes, es decir, cuatro días a la semana. En el caso de la LFT, es muy claro que en ningún caso podrán trabajarse más de tres veces a la semana. En distintas tesis jurisprudenciales,⁴ la Suprema Corte ha reconocido que las horas extra no pueden trabajarse más de tres veces por semana y ése es el criterio a seguir en este libro y en la práctica.

Al considerarse que laborar horas extra contribuye a que el patrón obtenga mayores beneficios económicos, las mismas deben ser retribuidas

³ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 188.

⁴ Cabe recordar a la jurisprudencia como fuente del derecho laboral.

en forma especial. Por lo que el artículo 67 de la LFT establece que “se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”. En términos más sencillos, estas horas extra se pagan al doble del salario por hora.

Por supuesto, si el trabajador excede del tiempo extraordinario establecido, también tiene derecho a recibir un pago adicional. El artículo 68 señala: “la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”. De acuerdo con este precepto, si las horas extra exceden de nueve a la semana, el resto se pagará al doscientos por ciento más o, en términos más simples, al triple. Sin contar la posible sanción que la autoridad competente pudiera aplicar. Aun cuando el precepto parece claro, ha dado lugar a muchas interpretaciones e incluso, a que el pago de horas extra quede sujeto al criterio de quien realiza el pago. A continuación se presentan algunos ejemplos del cálculo de horas extra:

Ejemplos:

A.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 23:00 a 7:00 horas, con una hora de descanso, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo. Su salario diario es de \$100.00.

La semana del 3 al 8 de diciembre trabajó con el siguiente horario:

Lunes	23:00 a 9:00
Martes	23:00 a 7:00
Miércoles	23:00 a 9:00
Jueves	23:00 a 7:00
Viernes	23:00 a 9:00
Sábado	23:00 a 7:00

Para calcular el monto a pagar por concepto de horas extra:

1. Determinar el salario que percibe por hora:

$$100 / 7 = 14.28 \text{ (pesos por hora)}$$

2. Determinar la cantidad de horas extra laboradas:

Lunes	2	} → 6 horas extra
Martes	0	
Miércoles	2	
Jueves	0	
Viernes	2	
Sábado	0	

3. Obtener el doble del salario por hora:

$$(14.28) (2) = 28.56 \text{ (pesos por hora)}$$

4. Calcular el monto a pagar por las horas extra:

$$(28.56) (6) = 171.36 \text{ pesos}$$

En este caso no hay complicación alguna, el número de horas extra no excede del límite legal de tres horas diarias ni de tres veces por semana, por lo que todas las horas se pagan al doble.

B.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 10:00 a 20:00 horas, con 2 horas de comida, las cuales puede tomar fuera del establecimiento. Su salario diario es de \$200.00.

La semana del 10 al 15 de diciembre trabaja con el siguiente horario:

Lunes	10:00 a 24:00
Martes	10:00 a 22:00
Miércoles	10:00 a 22:00
Jueves	10:00 a 20:00
Viernes	10:00 a 20:00
Sábado	10:00 a 20:00

Para calcular el monto a pagar por concepto de horas extra:

1. Determinar el salario que percibe por hora:

$$200 / 8 = 25.00 \text{ (pesos por hora)}$$

2. Determinar la cantidad de horas extra laboradas:

Lunes	4	} → 8 horas extra
Martes	2	
Miércoles	2	
Jueves	0	
Viernes	0	
Sábado	0	

3. Determinar cuántas horas se pagan al doble y cuántas al triple:

Lunes	3 dobles / 1 triple	
Martes	2 dobles	
Miércoles	2 dobles	
Jueves	0	Dobles: 7 horas
Viernes	0	
Sábado	0	Triples: 1 hora

4. Calcular el doble del salario por hora:

$$25 (2) = 50 \text{ (pesos)}$$

5. Calcular el triple del salario por hora:

$$25 (3) = 75 \text{ (pesos)}$$

6. Calcular el monto a pagar por horas extra:

$$\begin{array}{r} 50 (7) = 350 \\ 75 (1) = 75 \\ \hline \$425 \text{ (por horas extra)} \end{array}$$

En este caso, el número de horas en un día excede de las 3 horas permitidas por ley, por lo que aun cuando el total de horas extra semanales no es mayor a 9, se deben pagar las primeras 3 al doble y la restante al triple.

C.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con 1 hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo. Su salario diario es de \$280.00.

La semana del 7 al 12 de enero trabaja con el siguiente horario:

Lunes	9:00 a 19:00
Martes	9:00 a 19:00
Miércoles	9:00 a 19:00
Jueves	9:00 a 19:00
Viernes	9:00 a 19:00
Sábado	9:00 a 19:00

Para calcular el monto a pagar por concepto de horas extra:

1. Determinar el salario que percibe por hora:

$$280 / 8 = 35.00 \text{ (pesos por hora)}$$

2. Determinar la cantidad de horas extra laboradas:

Lunes	1	} → 6 horas extra
Martes	1	
Miércoles	1	
Jueves	1	
Viernes	1	
Sábado	1	

3. Determinar cuántas horas se pagan al doble y cuántas al triple:

Lunes	1 doble	
Martes	1 doble	
Miércoles	1 doble	
Jueves	1 triple*	
Viernes	1 triple*	
Sábado	1 triple*	
		Dobles: 3 horas
		Triples: 3 horas

4. Calcular el doble del salario por hora:

$$35 (2) = 70 \text{ (pesos)}$$

5. Calcular el triple del salario por hora:

$$35 (3) = 105 \text{ (pesos)}$$

6. Calcular el monto a pagar por horas extra :

$$\begin{array}{r} 70 (3) = 210 \\ 105 (3) = \underline{315} \\ \hline \$525 \text{ (por horas extra)} \end{array}$$

En este caso, la cantidad de días que el trabajador labora horas extra excede de los tres legalmente permitidos a la semana por lo cual, esos primeros tres días se pagan al doble y los siguientes tres al triple.

Hasta ahora, el cálculo de las horas extra se ha realizado buscando el mayor beneficio para el trabajador y así se calcularía en la práctica del derecho laboral; sin embargo, si quien calcula busca proteger el interés del patrón, sólo considerará el pago al triple cuando las horas extra semanales excedan de nueve, lo cual va contra la ley. De esta forma, en los ejemplos B y C, todas las horas extra se pagarían al doble, en ninguno de los dos casos se excede de nueve horas semanales; es decir, se calcularía como sigue:

B.

Cálculo erróneo del ejemplo B:

(8 horas extra semanales) (50, doble del salario por hora) = \$400.00

C.

Cálculo erróneo del ejemplo C:

(6 horas extra semanales) (70, doble del salario por hora) = \$420.00

Por tratarse esta obra de un texto sobre derecho laboral, los casos prácticos que se presentan en todo su contenido se calcularán siguiendo los ejemplos B y C; es decir, de acuerdo con lo marcado por la ley.

DÍAS DE DESCANSO

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio.

Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “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 sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral. Pero, ¿qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa? El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso. Así, si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana (jueves, viernes y sábado), esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descanse el domingo. Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana. Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama *prima dominical*.⁵

Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%).⁶

A continuación se presentan algunos ejemplos:

⁵ Artículo 71, LFT.

⁶ Artículo 73, LFT.

D.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$180.00.

En la semana del 3 al 8 de diciembre faltó a trabajar, con autorización del patrón, el lunes y el martes.

Para determinar el monto que le corresponde como pago por el domingo:

1. Obtener la parte proporcional del día de descanso por día trabajado.

$$180 / 6 = 30 \text{ (pesos por día trabajado)}$$

2. Determinar el número de días trabajados:

Lunes	Falta	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> } ▶ 4 días trabajados </div>
Martes	Falta	
Miércoles	Trabaja	
Jueves	Trabaja	
Viernes	Trabaja	
Sábado	Trabaja	

3. Calcular la cantidad a pagar por el día de descanso.

$$(30 \text{ pesos por día trabajado}) (4 \text{ días}) = \$120.00$$

De esta forma, el salario que recibiría el trabajador por esa semana es:

$$\begin{aligned} \text{Salario por días trabajados } (180) (4) &= \$720.00 \\ \text{Días de descanso} &= \underline{\$120.00} \\ &= \$840.00 \end{aligned}$$

E.

Un trabajador tiene un horario de labores de martes a domingo de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida en la que puede salir del centro de trabajo y un salario diario de \$350.00.

Para determinar el pago semanal que le corresponde al trabajador:

1. Calcular el salario por semana.

$$350 (6) = \$2\,100.00$$

2. Calcular el salario por el día de descanso (lunes).

$$350(1) = \$350.00$$

3. Calcular el monto de la prima dominical.

$$350 (0.25) = \$87.50$$

4. Sumar las cantidades obtenidas.

Salario por días trabajados	\$2 100.00
Día de descanso	\$ 350.00
Prima dominical	<u>\$ 87.50</u>
	\$2 537.50

En este caso, el horario pactado entre patrón y trabajador es de martes a domingo, descansando el lunes. El trabajador no falta, por lo que le corresponde completo el pago del día de descanso.

Aun cuando haya aceptado trabajar el domingo, le corresponde el pago de la prima dominical.

F.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 10:00 a 18:00 horas, con media hora de descanso y media de comida, en la que no se le permite salir del centro de trabajo, así como un salario diario de \$200.00. Durante la semana del 21 al 27 de enero, por necesidades de la empresa, se le pide que trabaje también el domingo.

Para determinar el pago que le corresponde al trabajador por semana:

1. Calcular el salario por los días trabajados.

$$(200) (6) = \$1 200.00$$

2. Calcular el salario por el día de descanso.

$$(200) (1) = \$200.00$$

3. Calcular el doble del salario por el día de descanso trabajado.

$$(200) (2) = \$400.00$$

4. Determinar el monto por prima dominical.

$$(200) (0.25) = \$50.00$$

5. Sumar las cantidades anteriores.

Días trabajados	\$1 200.00
Día de descanso	\$ 200.00
Doble del salario	\$ 400.00
Prima dominical	<u>\$ 50.00</u>
	\$1 850.00

Al trabajador le corresponde el pago del día de descanso, más el doble del salario por ese día. Como su día de descanso es domingo y lo trabaja, le corresponde también la prima dominical.

Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores...⁷

Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

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

Trabajadores y patrones pueden acordar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio y, en caso de no llegar a conseguir un acuerdo, decidirán las autoridades competentes (Junta de Conciliación y Arbitraje).

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

G.

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 8:00 a 18:00 horas, con dos horas de comida, las cuales toma fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$300.00.

Por necesidad de la empresa, tiene que trabajar el 25 de diciembre.

Para calcular el monto a pagar por trabajar en día de descanso obligatorio.

1. Calcular el doble del salario:

$$(300) (2) = 600 \text{ (pesos)}$$

2. Sumar el doble del salario más el salario diario:

Doble de salario:	\$600.00
Salario diario:	\$300.00
	\$900.00

⁷ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 194.

VACACIONES

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.⁸

De esta forma, aunque a nivel constitucional no se consagra el derecho a disfrutar de las vacaciones,⁹ cabe recordar que el artículo 123 es un mínimo de garantías y que, todos aquellos beneficios adicionales que se concedan al trabajador, sea por ley, contrato individual o contrato colectivo, serán aceptados y formarán parte de las condiciones de trabajo.

Es el artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores:

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

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

De esta forma se concede un periodo de seis días después de que el trabajador haya prestado sus servicios durante un año, y el periodo vacacional aumentará dos días por cada año adicional de servicios. Después del cuarto año de servicios, el periodo aumenta en dos días por cada cinco adicionales de servicio. “La Suprema Corte consideró que [...] hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno año, se incrementan en dos días más tal como lo podemos observar en la [...] Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación como tesis: 2a./J/96, tomo III, febrero de 1996, página 245.”¹⁰

Vacaciones. Regla para su cómputo. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios; y así se obtiene que por el primer año,

⁸ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=vacaciones

⁹ En el apartado A del artículo 123 no se otorga el derecho a vacaciones, sin embargo, en el apartado B, aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, se reconoce que los trabajadores disfrutarán de un periodo mínimo de vacaciones de 20 días al año.

¹⁰ Arévalo, Gloria y García, Roberto, “Vacaciones y prima vacacional”, en Nuevo Consultorio Fiscal núm. 440, 16 de diciembre de 2007, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, p. 37.

el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por lo tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo cuarto de dieciséis, y así sucesivamente.

En el cuadro 4.1 se señalan los días de vacaciones que le corresponden al trabajador de acuerdo con lo anterior y con base en la antigüedad acumulada.

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios (véase el ejemplo I).

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago

CUADRO 4.1 Número de días de vacaciones

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

Fuente: Arévalo, Gloria y García, Roberto, “Vacaciones y prima vacacional”, en Nuevo Consultorio Fiscal núm. 440, 16 de diciembre de 2007, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, p. 38.

adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como *prima vacacional* y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas. El periodo en que el patrón debe conceder sus vacaciones al trabajador, no podrá exceder de los seis meses siguientes a la generación de las mismas; es decir, si un trabajador cumple años de servicio el 31 de enero, podrá disfrutar de su periodo vacacional entre febrero y julio.

H.

Un trabajador ingresó a laborar el 15 de marzo de 2005. Actualmente tiene un salario mensual de \$9 000.00.

El 15 de marzo de 2008, el trabajador pretende solicitar vacaciones y pide al patrón la constancia correspondiente.

Para calcular los días que le corresponden:

1. Determinar los años de antigüedad:

$$2008 - 2005 = 3 \text{ años}$$

2. Determinar los días:

1er. año

2o. año

3er. año 10 días

3. Periodo en que puede disfrutar de sus vacaciones (6 meses):

16 de marzo de 2008 a 15 de septiembre de 2008

Para calcular el monto a pagar por el periodo vacacional:

1. Determinar el salario diario:*

$$9\ 000 / 30 = \$300.00$$

2. Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones:

$$(10) (300) = \$3\ 000.00$$

3. Calcular el monto de la prima vacacional

$$(3\ 000) (0.25) = \$750.00$$

4. Sumar ambas cantidades:

Salario por el periodo vacacional:	\$3 000.00
Prima vacacional:	\$ 750.00
	\$3 750.00

* De acuerdo con el artículo 89, cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

I.

Un trabajador ingresó a laborar el 20 de junio de 2008 y fue despedido el 30 de diciembre del mismo año. Su salario era de \$7 500.00 mensuales.

Dentro de su finiquito, tiene que pagársele la parte proporcional de vacaciones.

Para calcular el monto a pagar por concepto de vacaciones:

1. Calcular la parte proporcional de vacaciones que le corresponde por día trabajado:

$$6 / 365 = 0.0164383$$

2. Determinar el número de días trabajados:

$$20 \text{ de junio}-30 \text{ de diciembre} = 194 \text{ días}$$

Junio	11 días
Julio	31 días
Agosto	31 días
Septiembre	30 días
Octubre	31 días
Noviembre	30 días
Diciembre	30 días

3. Calcular el salario diario:

$$7\ 500 / 30 = \$250.00$$

4. Determinar la parte proporcional que le corresponde en días de vacaciones:

$$(0.0164383) (194) = 3.1890302$$

5. Calcular la parte proporcional en salario:

$$(250) (3.1890302) = \$797.25$$

6. Calcular el monto de la prima vacacional:

$$(797.25) (0.25) = \$199.31$$

7. Sumar las cantidades anteriores:

Parte proporcional	\$ 797.25
Prima vacacional	\$ 199.31
	<u>\$996.56</u>

En este caso, el trabajador no ha cumplido un año de servicio, por lo que las vacaciones pueden ser compensadas con una retribución proporcional al tiempo trabajado.

Prescripción de las vacaciones

La *prescripción* es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas.

En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos. El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas; en el cuadro 4.2 se presenta la acumulación y prescripción de vacaciones.

Así, los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos.

SALARIO

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido. Esa retribución es precisamente el salario.

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.¹¹ Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.¹²

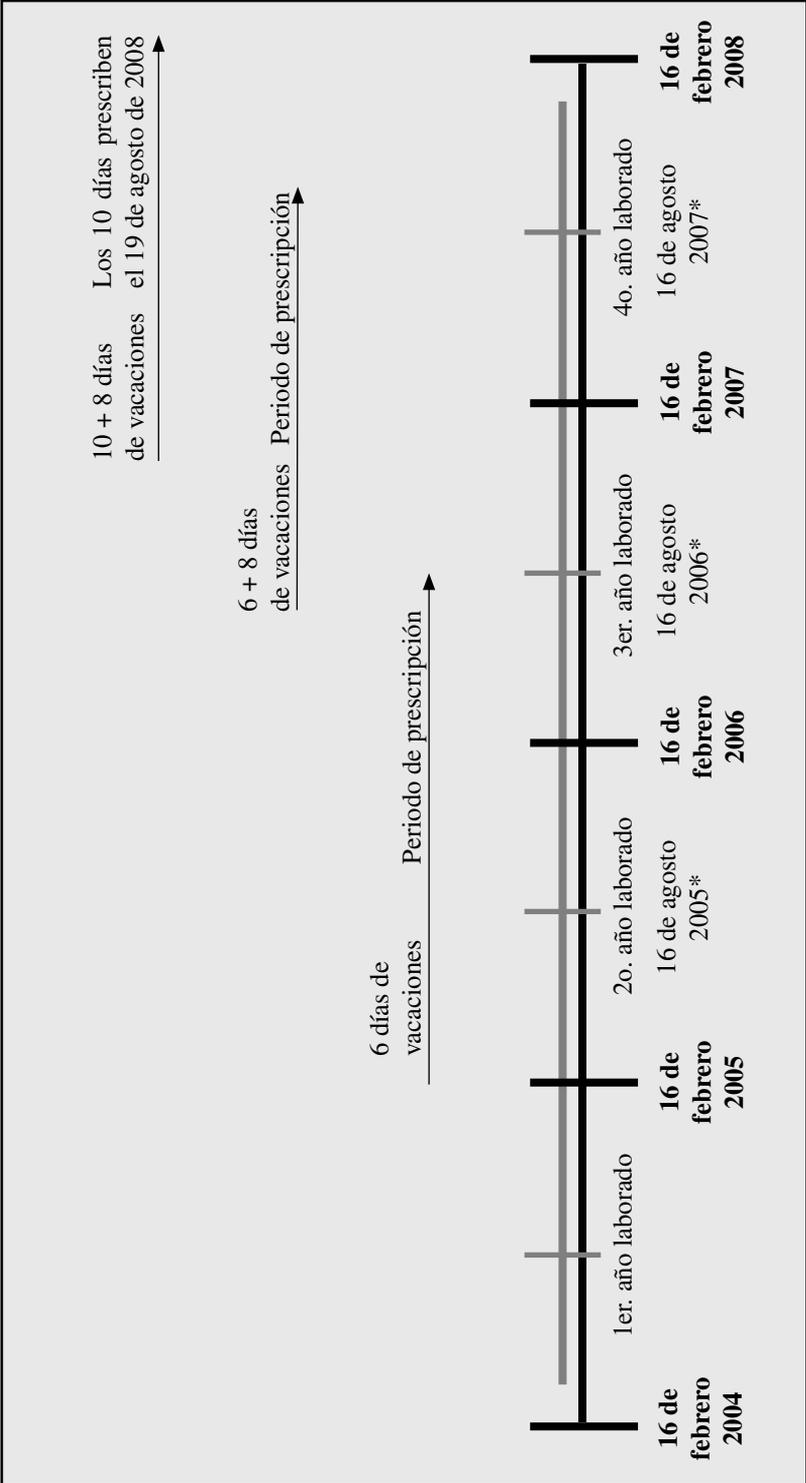
La definición de Mario de la Cueva resulta un tanto idealista, ya que la realidad económica actual ha demostrado, en más de una ocasión, que el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir. Tal vez con esa visión, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que en ocasiones,

¹¹ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=salario

¹² Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 202.

CUADRO 4.2 Prescripción y acumulación de vacaciones*



* Fecha límite para gozar del periodo de vacaciones antes de la prescripción.

aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario.¹³

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

Tipos de salario

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

CUADRO 4.3 Conceptos que no integran salario (ejemplos)

Conceptos que integran salario	Conceptos que no integran salario
Salario por cuota diaria	Vacaciones
Despensa	Aportaciones al INFONAVIT
Vales (de cualquier tipo)	Tiempo extra
Prima vacacional	Viáticos
Aguinaldo	
Impuestos sobre productos del trabajo, pagados por el patrón	
Comisiones	
Compensaciones por vida cara (sobresueldos)	

Fuente: Elaboración propia, con datos de diversas jurisprudencias.

¹³ Algunos ejemplos de esa situación se presentan con los llamados salarios vencidos, los cuales se analizan con detalle en el capítulo de Terminación de las relaciones de trabajo. Otro caso es la incapacidad por riesgo de trabajo, en la que subsiste la obligación de pagar el salario, aun cuando el trabajador no preste servicio alguno.

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario; de hecho, la cuestión de si determinada prestación integra o no salario, ha sido resuelta en diversas jurisprudencias. El cuadro 4.3 (véase la página anterior) ilustra algunos conceptos que integran salario y otros que no lo integran.

J.

Un trabajador con un año de antigüedad en la empresa, recibe como salario base \$7 500.00 mensuales más \$400.00 mensuales en vales de despensa, \$200.00 semanales en vales de gasolina, \$500.00 bimestrales como compensación por vida cara. El impuesto sobre salarios es de 3%,¹ los cuales son descontados del salario base.

Para determinar el salario integrado mensual:

1. Determinar salario mensual menos impuesto:

Salario base:	\$7 500.00
Impuesto:	<u>– 225.00</u>
	\$7 275.00

2. Sumar cantidades mensuales:

Salario base:		\$ 7 275.00
Vales de despensa:		\$ 400.00
Vales de gasolina:	(\$200) (4)	\$ 800.00
Compensación:	\$ 500 / 2	\$ 250.00
		<u>\$ 8 675.00⁴</u>

Aguinaldo²

$$(250)(15) = 3\,750 / 12 \quad \$ 312.50$$

Prima vacacional³

$$(250)(6) = 1\,500(0.25) = 375 / 12 \quad \$ 31.25$$

$$\underline{\$ 9\,018.75^4}$$

Notas:

¹ El cálculo del impuesto sobre la renta aplicado a sueldos o salarios es muy difícil de determinar para quien no es contador o no cuenta con la experiencia. El porcentaje especificado es sólo para efectos ilustrativos.

² El aguinaldo será tratado más adelante en este capítulo. Se paga a fines de año y mensualmente.

³ La prima vacacional se calculó anteriormente y sólo se pagará cuando al trabajador le sean concedidas sus vacaciones (6 días).

⁴ Mensualmente el trabajador recibirá \$8 675.00, el aguinaldo y la prima vacacional se pagarán en momentos específicos, sin embargo, ambos conceptos integran salarios.

Formas de determinar el salario

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

A continuación se explica cada uno de los casos señalados:

- *Salario fijado por unidad de tiempo*: Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.¹⁴

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- *Salario por unidad de obra o “a destajo”*: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”¹⁵

El segundo párrafo del artículo 83 señala que en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.

La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día. De igual manera, el salario “a destajo” debe ser suficiente para que con él se cubra el pago del séptimo día. Por lo anterior, es común que el salario por obra determinada se complemente con un salario “de garantía”, que normalmente es determinado por unidad de tiempo.

Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera.

- *Salario por comisión*: Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.¹⁶ En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

^{14, 15} José Dávalos, *op. cit.*, p. 205.

¹⁶ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=comision

Aun cuando la ley no especifica mayores disposiciones respecto a esta forma de determinar el salario, se aplica por analogía; el principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

- *Salario a precio alzado:* Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado. 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.

Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarios.

- *De cualquier otra forma:* La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

El salario posee las características o atributos que se muestran en el cuadro 4.4.

Normas protectoras del salario

El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades; por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo pro-

CUADRO 4.4 Atributos del salario

Atributos
<ul style="list-style-type: none"> • Remunerador • Equivalente al mínimo, cuando menos • Suficiente • Determinado o determinable • Cubrirse periódicamente • En moneda de curso legal • Salario en especie proporcional y apropiado

Fuente: Elaboración propia.

tejan y que permitan al trabajador su uso, goce y disfrute. Entre estas normas se encuentran:

Derecho a disponer del salario

Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario; el patrón, por ninguna circunstancia, puede limitar el derecho del trabajador a usar, gozar y disfrutar del salario, de la manera en que considere oportuna.

Irrenunciabilidad del salario

El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda. Si por algún motivo pacta la cesión o renuncia a su salario o a cualquier prestación, se considerará nulo ese pacto.

Cobro del salario

Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario, entre ellas destacan:

- Debe cobrarlo el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).
- Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo (art. 109).
- Se paga en el lugar en el que se preste el servicio (art. 108).
- Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor (art. 101).
- Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y los demás trabajadores cobrarán su salario máximo cada 15 días (art. 88).

Prestaciones en especie

Este tipo de prestaciones son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal; por ello, todas las prestaciones que se den en especie deben ser proporcionales al monto del salario y apropiadas al uso personal del trabajador y su familia.

Almacenes y tiendas de las empresas

Se busca el establecimiento y funcionamiento de almacenes y tiendas de descuento en la que los trabajadores, libremente, y sin estar obligados a

ello, puedan adquirir diversos productos. En teoría, los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado.

Prohibición de imponer multas a los trabajadores

Conforme al artículo 107 de la LFT, “está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa”.

Prohibición de suspender el pago del salario

No existe causa reconocida por la ley para que el patrón suspenda el pago del salario al trabajador.

Descuentos a los trabajadores

El artículo 110 establece que los descuentos al salario de los trabajadores sólo se permiten en circunstancias específicas:

- *Pago de deudas contraídas con el patrón* por concepto de pagos en exceso, errores, o averías cometidas por el trabajador, o por la adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. El límite máximo a cobrar es el monto del salario mensual, y los descuentos parciales que se realicen, podrán pactarse entre trabajador y patrón, pero no podrán ser superiores de 30% del excedente del salario mínimo.
- *Pago de renta*, el cual no puede exceder de 15% del salario.
- *Pago de abonos para cubrir adeudos* contraídos con el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para la adquisición, construcción, ampliación o remodelación de vivienda.
- *Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro*, previa aceptación expresa del trabajador, y el descuento no puede ser superior de 30% del excedente del salario mínimo.
- *Pago de pensiones alimenticias* a favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretada por la autoridad competente.
- *Pago de cuotas sindicales* establecidas en los estatutos de los mismos.
- *Pago de abonos para cubrir créditos* garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores y destinados a la adquisición de bienes de consumo. El descuento debe ser aceptado por el trabajador y no puede exceder de 20% del salario.

A continuación se presenta un ejemplo con los distintos descuentos que pudieran aplicarse al trabajador:

K.

Un trabajador tiene un salario de \$6 000.00 quincenales.

Determinar:

1. Monto máximo a descontar por deudas contraídas con el patrón.

$$\$6\,000.00 (2) = \$12\,000.00$$

2. Monto máximo de los descuentos mensuales por deudas contraídas con el patrón y para la connotación de sociedades cooperativas o cajas de ahorro.

Salario mínimo mensual = (52.59) (30) =	\$ 1 577.50
Excedente del salario mínimo	\$12 000.00
	– 1 577.70
	<u>\$10 422.30</u>

Descuento máximo mensual

$$(10\,422.30) (0.30) = \$3\,126.69$$

3. Pago máximo por concepto de renta.

$$(12\,000) (0.15) = \$1\,800.00$$

4. Monto máximo mensual para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

$$(12\,000) (0.20) = \$2\,400.00$$

Salario frente a otras acciones legales

Si existen acciones legales emprendidas en contra del trabajador o del patrón, existen normas que protegen al salario:

- En caso de que la acción sea en contra del trabajador, por deudas civiles, el salario no puede embargarse; la única excepción es el pago de pensiones alimenticias.
- En caso de que la acción sea en contra del patrón, por deudas civiles de cualquier naturaleza; lo primero que se paga es siempre el salario; es decir, el salario tiene preferencia sobre cualquier otro crédito.
- Si una empresa entra en concurso mercantil,¹⁷ los trabajadores no participan en el mismo. Por la norma especificada anteriormente, los trabajadores serán siempre los primeros en cobrar.

¹⁷ Procedimiento que se sigue ante la autoridad competente, cuando existen varios acreedores y una sociedad mercantil como única deudora. El objeto del procedimiento de concurso es determinar qué deudor cobrará primero.

SALARIO MÍNIMO

Hemos mencionado que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo.

De esta forma, el fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT.

El artículo 90 de la LFT señala que:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Así, lo mínimo que puede recibir un trabajador debe ser suficiente para atender todas sus necesidades en el orden material, social y cultural, además para proveer a la educación básica de los hijos (cuadro 4.5).

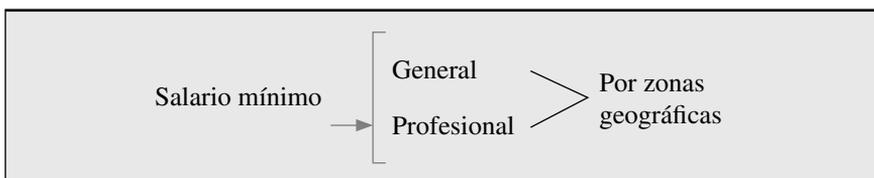
Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (art. 92).

Los salarios mínimos profesionales rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias zonas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos profesionales encuentran 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.

Las zonas o áreas geográficas en que se divide el territorio nacional se originan por la desigualdad que existe en el territorio nacional y porque se han identificado ciudades en las que el costo de la vida hace necesario

CUADRO 4.5 Salario mínimo



Fuente: Elaboración propia.

la determinación de un salario superior. Se han considerado tres áreas geográficas con municipios específicos, siendo la más baja el área C.

Los salarios mínimos profesionales y las áreas geográficas son revisados y determinados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, éstos se publican en el *Diario Oficial de la Federación*, así como en periódicos de circulación nacional el 1 de enero de cada año.

El cuadro 4.6 sirve para ilustrar las áreas geográficas, los salarios mínimos generales y algunos profesionales para 2008.

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuentos o reducción, con las excepciones siguientes:

- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.
- Pago de rentas, no puede exceder de 10% del salario.

CUADRO 4.6 Salarios mínimos, 2008

	Área geográfica "A"	Área geográfica "B"	Área geográfica "C"
Algunos estados y municipios	Baja California, Baja California Sur, Distrito Federal, Acapulco, Ecatepec, Nogales, Matamoros, Minatitlán, Coahuila de Zaragoza, etcétera	Guadalajara, Monterrey, San Nicolás de los Garza, Guaymas, Hermosillo, Altamira, Poza Rica, Tuxpan, etcétera	Aguascalientes, Michoacán, Morelos, Colima, Oaxaca, Puebla, Zacatecas, Yucatán, etcétera
Salarios mínimos generales	\$52.59	\$50.95	\$49.50
Salarios mínimos profesionales (ejemplos)			
Albañilería, oficial de	\$76.65	\$74.45	\$72.14
Herrería, oficial de	\$73.83	\$71.70	\$69.39
Reportero en prensa diaria	\$157.56	\$153.12	\$148.05
Velador	\$67.88	\$65.74	\$64.00

Fuente: Elaboración propia, con datos de www.conasami.gob.mx

- Pago de abonos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, no puede exceder de 20% del salario.
- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, y destinados a la adquisición de bienes de consumo.

Comisión Nacional de Salarios Mínimos

De acuerdo con el artículo 94 de la LFT, “los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

Esa función es desempeñada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que anualmente revisa los precios de la canasta básica¹⁸ para poder calcular los aumentos a los salarios mínimos; de igual manera, revisa la situación económica de cada zona geográfica y determina los municipios y estados que integran cada una de ellas.

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Existen otras condiciones de trabajo que la ley concede a los trabajadores como:

- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

Aguinaldo

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año. Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

¹⁸ Listado de productos que se consideran indispensables para la vida, así como los precios de los mismos.

El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

También es importante resaltar que, aun cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponde.

A continuación se muestra un ejemplo del cálculo del aguinaldo para un trabajador que no tiene un año de servicios.

L.

Un trabajador ingresó a laborar el 15 de febrero de 2007 y fue despedido el 15 de noviembre del mismo año. Su salario era de \$4 900.00 quincenales, más \$250.00 de vales de gasolina mensual, \$400.00 de despensa mensual y una compensación de \$50.00 semanales por vida cara.

Para determinar el monto del aguinaldo que le corresponde por el tiempo trabajado:

1. Determinar el tiempo trabajado en meses y días.

$$15 \text{ de febrero a } 15 \text{ de noviembre} = 9 \text{ meses}$$

2. Calcular la parte proporcional en días que le corresponde por mes.

$$15 \text{ días} / 12 = 1.25$$

3. Calcular la parte proporcional del aguinaldo en días.

$$(9 \text{ meses}) (1.25) = 11.25$$

4. Calcular el salario base diario.

$$4\,900 / 15 = \$326.66$$

5. Calcular la parte proporcional del aguinaldo en dinero.

$$(326.66) (11.25) = \$3\,674.92$$

Prima de antigüedad

Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, 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 del 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 (véanse ejemplos).

Pero, ¿cuándo debe pagarse la prima de antigüedad?; para contestar esa interrogante, citaremos a José Dávalos:

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

a) Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;

b) Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo, cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido;

c) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo;

d) Terminación colectiva de la relación de trabajo...

e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad...¹⁹

Esta última será entregada a sus beneficiarios.

Entonces, la prima de antigüedad es una prestación que se paga al trabajador en el momento de concluir la relación de trabajo y sólo en los supuestos mencionados.

M.

Un trabajador ingresó a laborar como mesero el 1 de octubre de 1990 en un restaurante ubicado en el Distrito Federal. Su salario quincenal actual es de \$3 500.00. El 1 de octubre de 2007 decide terminar la relación de trabajo y renuncia.

Para determinar el monto a pagar por concepto de prima de antigüedad:

¹⁹ Dávalos, José, *op. cit.*, pp. 242-243.

1. Determinar el salario diario.

$$3\ 500 / 15 = \$233.33$$

2. Fijar los límites mínimos y máximos para el salario con el que se calcula la prima.

$$\text{Límite máximo} = \$105.18$$



$$\text{Límite mínimo} = \$52.59$$

3. Calcular el número de años trabajados.

$$1 \text{ de octubre } 1990 \longrightarrow 1 \text{ de octubre } 2007 = 17 \text{ años}$$

4. Determinar el número de días que le correspondan como prima de antigüedad.

$$(17) (12) = 204$$

5. Determinar el monto de la prima de antigüedad.

$$(204) (105.18) = \$21\ 456.72$$

N.

Un trabajador ingresó a laborar como obrero armador de carrocería en una fábrica de automóviles ubicada en el municipio de Guadalupe, Zacatecas, el 8 de noviembre de 2002.

El 3 de enero de 2008 muere a causa de un accidente de trabajo. Su salario al momento de morir era de \$4 800.00 mensuales.

Para determinar el monto que se pagará a sus beneficiarios por concepto de prima de antigüedad.

1. Determinar el salario diario.

$$4\ 800 / 30 = \$160.00$$

2. Fijar los límites mínimo y máximo para el salario con el que se calcula la prima.

$$\text{Límite máximo} \quad \$99.00 \quad \text{Salario diario: } \$160.00$$



$$\text{Límite mínimo} \quad \$49.50$$



3. Calcular el número de años trabajados.

$$\begin{array}{l} 8 \text{ de noviembre } 2002 \longrightarrow 8 \text{ de noviembre } 2007 = 5 \text{ años} \\ 8 \text{ de noviembre } 2007 \longrightarrow 3 \text{ de enero } 2008 = 57 \text{ días} \\ \hline 5 \text{ años } 57 \text{ días} \end{array}$$

4. Determinar el número de días que le corresponden como prima de antigüedad.

$$\text{Años } (5) (12) = 60 \text{ días}$$

$$\text{Días} = 12 / 365 = 0.03287$$

$$(0.03287) (57) = 1.87359$$

$$61.87359 \text{ días}$$

5. Determinar el monto de la prima de antigüedad.

$$(61.87359) (99) = \$6 125.48$$

CONCLUSIÓN

En este capítulo se analizaron las condiciones generales de trabajo; basta decir que lo explicado en este capítulo es lo mínimo que debe recibir un trabajador durante el desempeño de su labor; sin embargo, si en el contrato colectivo, contrato ley o en el propio contrato individual se conceden mayores beneficios, serán aceptados por el trabajador. En otras palabras, ningún trabajador podrá disfrutar de condiciones inferiores a las que se plantearon durante el desarrollo del capítulo.

En el siguiente capítulo se abordará el tema de la capacitación y el adiestramiento, obligación que por ley tienen los patrones y que, en la actualidad, pocas empresas llevan a cabo.

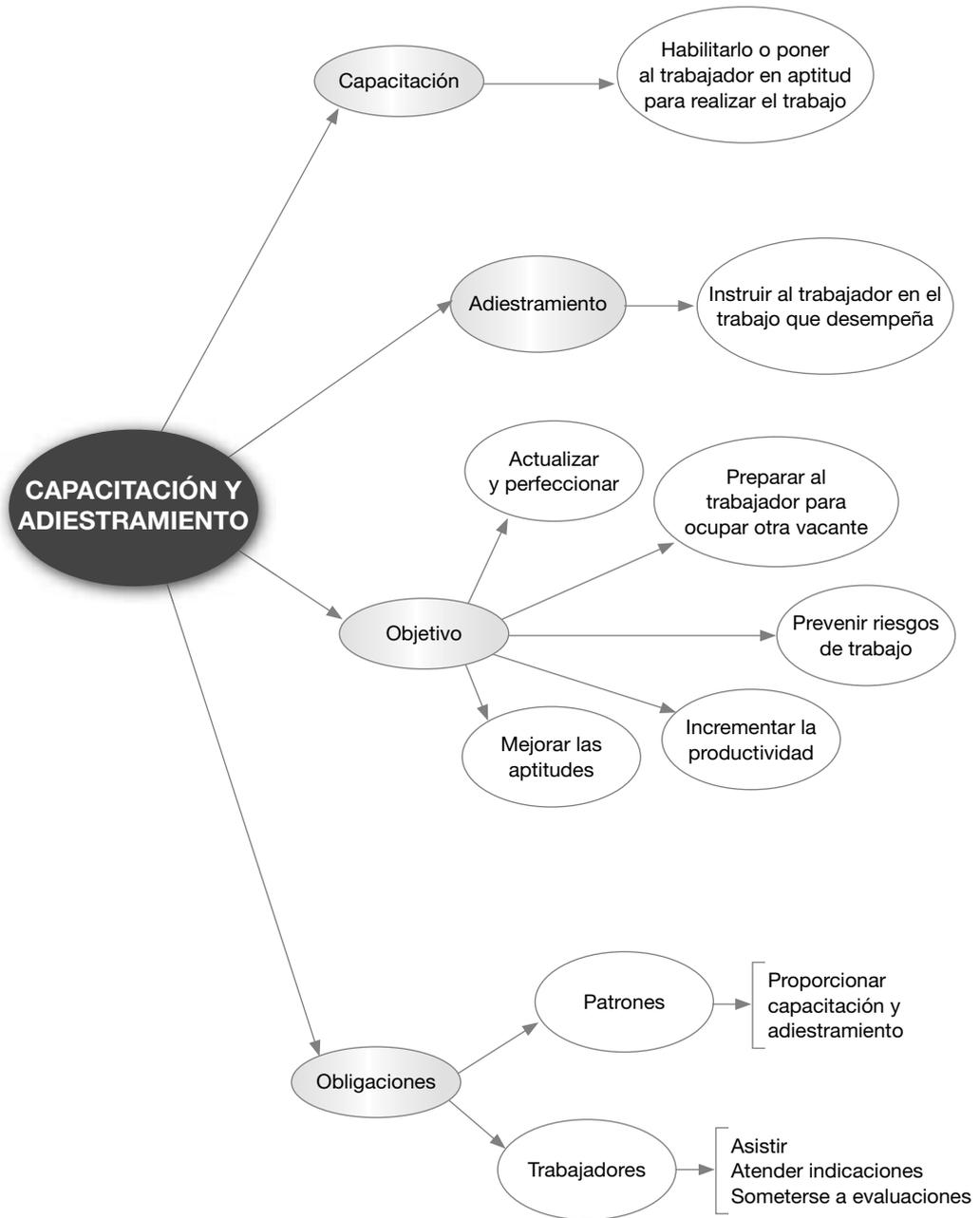
V. Capacitación y adiestramiento

- Concepto
- Objetivos
- Obligaciones

Preguntas

1. ¿Cuál es el fundamento constitucional de la capacitación y el adiestramiento?
2. Explica la diferencia entre capacitación y adiestramiento.
3. Menciona los objetivos de la capacitación conforme al artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo.
4. De acuerdo con el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, ¿cuál es el objeto de la capacitación?
5. ¿Quiénes pueden impartir capacitación?
6. ¿Cómo se integran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento?
7. ¿Cuáles son las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento?
8. Especifica las obligaciones de los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.
9. Define la constancia de habilidades laborales.

CUADRO RESUMEN



Este tema resulta de vital importancia para los empresarios y el trabajador. La capacitación y el adiestramiento le permiten al primero contar con personal mejor calificado y preparado para diversas funciones; al segundo, le permite acceder a mejores puestos de trabajo y, con ello, a un mayor ingreso y prestaciones.

La relevancia de la capacitación y el adiestramiento es tal, que se ha considerado en la fracción XIII del artículo 123, apartado A de la Constitución, que a la letra señala:

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

Esta obligación se retoma en el Capítulo III-Bis de la LFT, titulado precisamente “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”, y que incluye los artículos 153-A al 153-X.

El artículo 153-A señala:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONCEPTO

La LFT no hace distinción entre los conceptos de capacitación y adiestramiento, sin embargo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.¹

De acuerdo con la misma fuente, adiestrar es “hacer diestro, enseñar, instruir”.²

Aun cuando no existe distinción legal entre ambos conceptos, en la práctica ha cobrado fuerza el siguiente argumento: “la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento”.³

Sin importar la diferencia entre ambos conceptos, Mario de la Cueva señala que lo importante es preparar a los trabajadores para que desarrollen

¹ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=capacitaci3n

² http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=adiestramiento

³ Dávalos, José, *op. cit.*, pp. 280-281.

sus habilidades y se encuentren en posibilidad de cumplir con sus actividades con la mayor eficiencia.

En síntesis, la capacitación implica la adquisición de nuevo conocimiento, en tanto que el adiestramiento es el perfeccionamiento de conocimientos ya adquiridos.

OBJETIVOS

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto:

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

Por otro lado, la recomendación 150 de la Organización Internacional del Trabajo señala que las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto: “asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan”.⁴

De esta forma, se considera que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para los trabajadores y una obligación para el patrón. Esta obligación puede traducirse en una mejora en diversos ámbitos de la vida del trabajador; estar capacitado le representa al trabajador una ventaja sobre otros trabajadores; esta competencia beneficia también al patrón, quien podrá tener trabajadores más capacitados y, por ende, elevar la productividad de su empresa.

Por otro lado, la capacitación también está orientada por la necesidad de reducir riesgos de trabajo: un trabajador mejor capacitado estará menos propenso a sufrir cualquier clase de accidente o riesgo de trabajo; perderá menos horas de labores por ese motivo y beneficiará también al patrón.

Uno de los objetivos trascendentales de la capacitación y el adiestramiento es preparar al trabajador para ocupar puestos de nueva creación o superiores en escalafón, permitiéndole el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.

⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 281.

OBLIGACIONES

Podría pensarse, por lo que se ha visto hasta el momento, que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón, sin embargo, como ha quedado señalado, también el patrón se beneficia de la misma; por ello, se establecen obligaciones para ambas partes.

Obligaciones patronales

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis...”.

Los términos a que hace referencia el citado capítulo son:

- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.
- Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento pueden formularse por establecimiento o empresa, o varias empresas, o por rama industrial o actividad determinada.
- La capacitación debe impartirse dentro de los horarios de la jornada de trabajo, siendo excepcional el caso en que el trabajador pretenda obtener conocimientos distintos que le permitan acceder a otro puesto de trabajo, cuando la capacitación se imparte fuera de los horarios de la jornada de trabajo.
- En caso de trabajadores de nuevo ingreso que requieran ser capacitados, durante el tiempo que dure la capacitación, prestarán sus servicios bajo las condiciones de trabajo que rijan en la empresa; es decir, serán considerados trabajadores desde la capacitación.
- En cada empresa se integran comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, con trabajadores y patrones que se encargan de supervisar el cumplimiento de los programas de capacitación, teniendo la posibilidad, incluso, de proponer mejoras a los programas y sistemas de capacitación. Estas comisiones estarán supervisadas por las autoridades competentes; es decir, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- En la propia STPS se integrarán comités nacionales de capacitación y adiestramiento, los cuales funcionarán como órganos auxiliares de la propia secretaría.

- Si en la empresa existe contrato colectivo debe incluirse una cláusula referente a la capacitación y el adiestramiento, señalándose incluso los mecanismos bajo los cuales se habrá de realizar la misma.

Obligaciones de los trabajadores

El artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento:

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

La ley omite especificar sanciones en caso de incumplimiento por parte del trabajador; sin embargo, una de las sanciones que se pueden aplicar es negarle ascensos o promociones a puestos diferentes.

Por otro lado, una vez acreditados los exámenes correspondientes, el trabajador tendrá derecho a recibir constancia de habilidades laborales, es decir, “el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación”.⁵

CONCLUSIÓN

En este capítulo se analizó lo relacionado con la capacitación y el adiestramiento, términos que en apariencia son sinónimos, pero que implican mínimas diferencias. La capacitación implica la adquisición de nuevas habilidades, y el adiestramiento, el perfeccionamiento de las habilidades ya existentes. Sin importar la diferencia entre ambos, en todo caso, se buscará mantener al trabajador con el conocimiento y habilidades suficientes que le permitan desempeñar su cargo de la manera más adecuada.

En el capítulo siguiente se detallan las condiciones especiales que rigen el trabajo de las mujeres y los menores de edad.

⁵ Artículo 153-V de la LFT.

VI. Trabajo de las mujeres y los menores de edad

- Justificación
- Condiciones especiales para mujeres embarazadas
- Condiciones especiales para menores de edad

Preguntas

1. ¿Cuál es el fundamento constitucional para la protección al trabajo de las madres trabajadoras?
2. ¿Cuántas semanas deben otorgarse a las mujeres embarazadas para el parto?
3. Define labores insalubres y peligrosas en el caso de las mujeres trabajadoras.
4. Señala dos derechos adicionales que poseen las madres trabajadoras.
5. ¿Cuál es el fundamento constitucional para la protección del trabajo de los menores de 16 años?
6. Define labores insalubres y peligrosas en el caso de los menores de 16 años.
7. Enlista las actividades y labores prohibidas para los menores de 16 años.
8. ¿Cuál es la jornada máxima para un menor de 16 años?
9. ¿A cuánto ascienden las vacaciones que puede disfrutar un trabajador menor de 16 años?
10. Especifica mínimo tres obligaciones de un patrón que contrata menores de 16 años.

CUADRO RESUMEN



Hasta el momento se han señalado las condiciones generales de trabajo para los trabajadores en general, sin embargo, las mujeres trabajadoras y los menores de 16 años, requieren condiciones especiales que protejan su integridad y salud. En este capítulo se analizan las condiciones concedidas a mujeres trabajadoras y a menores de edad.

JUSTIFICACIÓN

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. El patrón, en varias ocasiones, ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los costos de producción.

Los legisladores de diversas épocas han procurado dar una protección especial a las mujeres y a los menores de edad. Situación que puede apreciarse, por ejemplo, en la Recopilación de las Leyes de Indias, en donde se protegía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de los menores de 14 años.

Es conveniente aclarar que, aun cuando el artículo 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad absoluta entre ambos sexos es imposible de conseguir. Por principio de cuentas, sólo las mujeres pueden embarazarse y eso genera una condición especial que rompe cualquier principio de igualdad. De hecho, el Título Quinto de la LFT se denomina “Trabajo de las mujeres”, pero básicamente se orienta a establecer condiciones especiales que protejan a la mujer embarazada o, en su caso, a la mujer que además de tener la característica de trabajadora, es madre.

El artículo 164 de la LFT señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales. Varones y mujeres disfrutan de derechos iguales y están obligados en igual medida. Lo que sí genera diferencia en las condiciones es el embarazo o la condición de ser madre.

El Título Quinto de la LFT no es, en ninguna medida, violatorio de ese principio de igualdad, analizado en capítulos previos. Simplemente, es un reconocimiento de una situación especial (el embarazo o el ser madre) que sólo puede darse en las mujeres y que implica la aplicación de condiciones especiales que conllevan una protección mayor.

De esta forma, si una mujer, sin estar embarazada y sin ser madre, trabaja, estará sujeta a las mismas obligaciones y tendrá los mismos derechos que sus compañeros varones. Si en el desarrollo de la relación de trabajo se embaraza comenzará a recibir esos beneficios especiales, que se prolongarán hasta después del parto.

Por otro lado, la participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante. Desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros, generalmente muchos años después de alcanzar la mayoría de edad.

En la historia, la labor de los menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas. A la fecha, algunas empresas transnacionales ubican sus plantas de producción en países subdesarrollados, donde mayoritariamente se contratan a menores de edad para manufacturar sus productos.

Recientemente, además del trabajo de menores de edad, sus esfuerzos físicos han sido encaminados a actividades peligrosas e incluso ilícitas. Es común leer reportes de niños “enganchados” en zonas turísticas para realizar actividades como prostitución, fotografías pornográficas o como repartidores de drogas.

En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, se considera que un menor de edad está entre los 14 y los 16 años. Se considera que en esta etapa, un adolescente está en pleno periodo formativo, tanto en lo físico como en lo intelectual; por ello, requiere de condiciones especiales que le permitan lograr su pleno desarrollo.

A continuación se presentan las condiciones especiales que la LFT concede a las mujeres trabajadoras y a los menores de edad.

CONDICIONES ESPECIALES PARA MUJERES EMBARAZADAS

Estas condiciones encuentran su fundamento constitucional en la fracción V del apartado A del artículo 123 constitucional que señala:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Este precepto constitucional se detalla en el Título Quinto de la LFT, denominado “Trabajo de las mujeres”, que comprende los artículos 164 a 172.

En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; como se mencionó en la justificación, la existencia de este

título no es, por ningún motivo, discriminatorio y, por ello, en ese artículo se señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Por otro lado, el artículo 165 establece que el propósito fundamental del capítulo es la protección de la maternidad. De esta forma, se enfoca la protección única y exclusivamente a las madres trabajadoras.

El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son:

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar horas extra.

Por supuesto que esas limitantes no significan que la mujer sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

La misma LFT detalla que son labores peligrosas o insalubres, las que, “por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto”. Es decir, las actividades que por el lugar en que se realicen o por los materiales que se ocupen, pongan en riesgo la salud física y mental de la mujer o del producto del embarazo, serán consideradas labores peligrosas o insalubres.

El artículo 170 fija los derechos de las madres trabajadoras:

- Durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable y representen un peligro para su salud, por lo cual, tareas como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que provoquen trepidación (temblor), estar de pie por tiempo prolongado o alteraciones en el estado psíquico o nervioso.
- Descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha tentativa del parto. Aun cuando el precepto legal resulta claro en este aspecto, también se admite la acumulación de esas semanas después de la fecha del parto y, se dan casos, en que el descanso concedido es de 12 semanas (tres meses), las cuales se empiezan a disfrutar después del parto. Esta situación puede y debe pactarse entre la trabajadora y el patrón; es decir, depende de la voluntad de ambas partes.
- El descanso de las seis semanas previas y posteriores al parto puede prorrogarse por el tiempo necesario, cuando la mujer esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- Además del descanso diario de media hora, dispone también de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, para alimentar a

sus hijos, en un lugar higiénico que la empresa designe. La ley no establece el tiempo en el que subsista esta obligación por parte del patrón. Igual que en el caso del descanso de las 12 semanas, en la práctica se puede dejar que la madre trabajadora salga una hora antes de su hora habitual y que no disfrute de los descansos discontinuos.

- El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días. No se especifica qué sucede después de los 60 días, pero se entiende que el patrón queda exento del pago del salario y operaría una figura que se analizará con detalle más adelante: la suspensión de la relación de trabajo.
- El puesto que ocupaba al momento de retirarse por el parto se conservará hasta por un año; es decir, si la mujer luego del parto, decide regresar a su trabajo, conservará el mismo puesto siempre que el tiempo que transcurra no exceda de un año.
- La trabajadora no pierde su antigüedad por el parto, al contrario, tiene derecho a que se le computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales.

También es importante resaltar que la LFT reconoce la necesidad de que se creen guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras; estos servicios son prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a las propias disposiciones del instituto.

Por último, el artículo 172 establece una obligación de los patrones de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres.

De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

CONDICIONES ESPECIALES PARA LOS MENORES DE EDAD

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad se encuentra en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan:

II. 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;

III. 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;

Así, la propia Constitución descarta la posibilidad de que menores de 14 años desempeñen algún trabajo; a diferencia de la materia penal, en el derecho laboral, la “minoría” de edad se sitúa entre los 14 y los 16 años, aunque también hay limitaciones para los menores de 18 años.

Las condiciones especiales para los menores de edad están establecidas en el Título Quinto Bis de la LFT, denominado “Trabajo de los menores”, y que comprende los artículos 173 a 180.

Como establece el artículo 173, la labor de los mayores de catorce años y menores de dieciséis está sujeta a vigilancia y protección especial, por parte de la inspección del trabajo; 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.

Se considera de tal importancia la salud de los menores de edad que, además de los requisitos establecidos para la prestación de un trabajo, se exige en el caso de mayores de catorce años y menores de dieciséis, la obtención y presentación de un certificado médico con el que acredite que está en aptitud de trabajar. De igual forma, el trabajador menor de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo. La falta de este certificado implica que el patrón no puede utilizar los servicios del menor.

El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT, que señala:

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 del 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:

Trabajos nocturnos industriales.

El artículo 176 especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Por lo que hace a la jornada de trabajo, los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas al día, mismas que deben estar divididas en periodos máximos de tres horas, disfrutando entre los periodos que integran su jornada, de reposos de mínimo una hora.

Se prohíbe que los menores de dieciséis años trabajen horas extra, en domingos o días festivos. Pero, en caso de que realicen su actividad en horas extra, domingo o días festivos, tendrán derecho a doscientos por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada.

A diferencia de los trabajadores mayores de 16 años, que pueden disfrutar de seis días de vacaciones por año trabajado, los menores disfrutan de un periodo mínimo de dieciocho días laborables, conforme al artículo 179 de la LFT.

Contratar trabajadores menores de dieciséis años genera ciertas obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT:

- Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredite la aptitud del menor para el trabajo.
- Llevar registro de inspecciones especiales, en las que se incluya la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento, y
- Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que le soliciten.

Como puede apreciarse en las obligaciones citadas, se pone especial énfasis en la conservación de la salud del menor y, en la posibilidad que se le brinda de realizar sus obligaciones escolares.

CONCLUSIÓN

En síntesis, se ha considerado una necesidad reconocer condiciones especiales, tanto para las madres trabajadoras como para los menores de dieciséis años que desempeñen un trabajo y, por tanto, se han creado los títulos analizados en el presente capítulo, condiciones que por ningún motivo son discriminatorias; al contrario, buscan mantener la salud física y mental de las mujeres y los menores.

En el siguiente capítulo se abordan otras condiciones especiales, concedidas a ciertos trabajadores que se desempeñan en actividades específicas y que se integran en los llamados trabajos especiales.

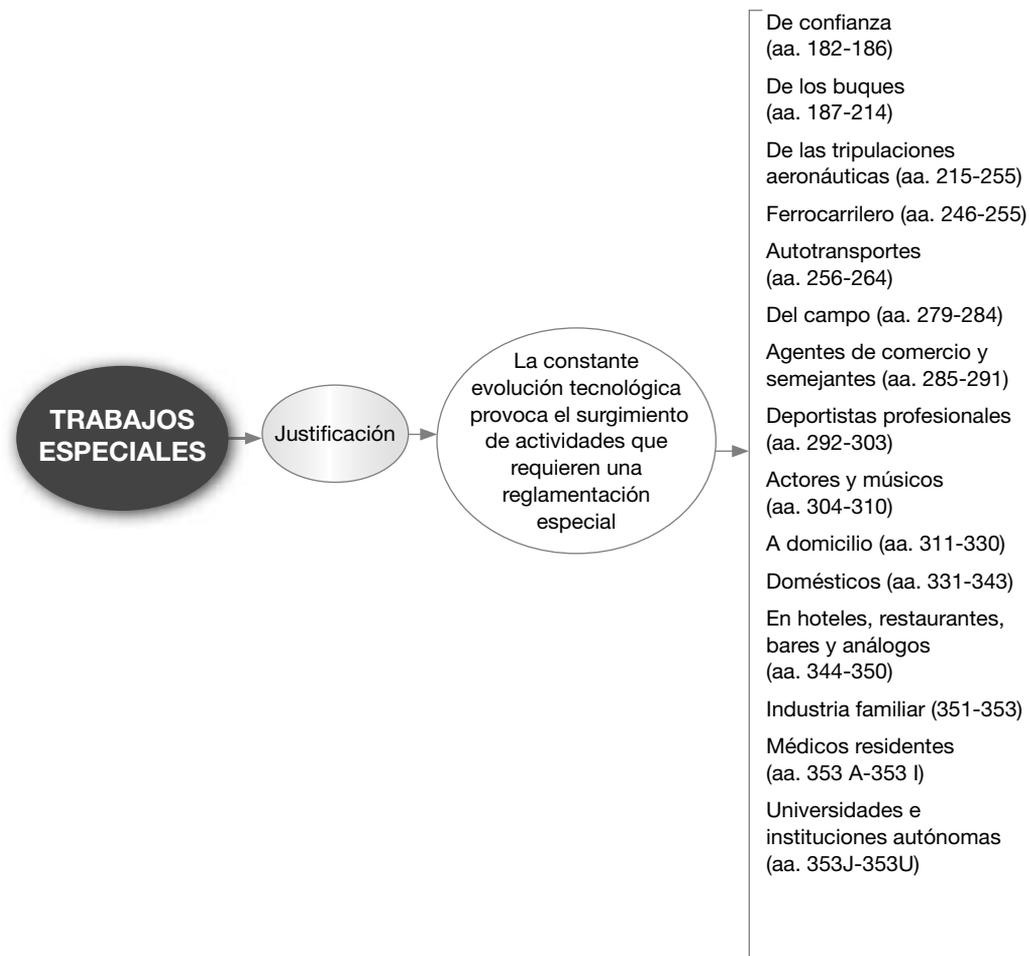
VII. Trabajos especiales

- Justificación
- Trabajadores de confianza
- Trabajadores de los buques
- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
- Trabajo ferrocarrilero
- Trabajo de autotransportes
- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- Trabajadores del campo
- Agentes de comercio y otros semejantes
- Deportistas profesionales
- Trabajadores actores y músicos
- Trabajo a domicilio
- Trabajadores domésticos
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
- Industria familiar
- Trabajos de médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad
- Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Preguntas

1. Determina qué actividades y/o trabajos son considerados especiales.
2. ¿Qué funciones son consideradas de confianza?
3. Menciona cómo puede determinarse el salario en los trabajadores de los buques.
4. Especifica a qué trabajadores se aplican las condiciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
5. ¿Cómo se integra el salario de los agentes de comercio y semejantes?
6. Respecto a la duración, ¿cómo pueden ser las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales?
7. Explica en qué consiste el trabajo a domicilio.
8. ¿Cuál es la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos?
9. ¿Cómo se integra el salario de los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y
10. Explica las condiciones de trabajo especiales aplicables en la industria familiar.
11. ¿Cuál es el concepto de residencia médica?
12. ¿Qué principio de derecho laboral no es aplicable en el caso de los médicos residentes?
13. ¿Cuáles son los tipos de trabajadores en instituciones y escuelas de educación superior autónomas?
14. ¿Cómo puede fijarse el salario en el caso de los trabajadores académicos en universidades autónomas?

CUADRO RESUMEN



JUSTIFICACIÓN

En este capítulo se abordan las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales; condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás establecidas para los que podemos llamar “trabajos comunes”.

La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores.

Como se especificó en las características del derecho laboral, se trata de un sistema organizado de normas que no permanecen inmutables, pues están en constante cambio; generalmente esos cambios son motivados por los avances tecnológicos y generan condiciones de trabajo especiales. Así, se ha vuelto una necesidad otorgar condiciones específicas para trabajadores de confianza, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles, de autotransportes, etcétera.

Atendiendo al carácter expansivo del derecho del trabajo, la ley de 1970 incluyó nuevos trabajos, regulándolos junto con los ya existentes, en un solo título denominado “Trabajos especiales”; de este modo, se integra el título sexto de la ley.

De ahí que con referencia a este título se hable de “derecho especial”...

... la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar “común”.¹

Es así como se reconocen los distintos trabajos especiales, a saber:

- De confianza.
- De los buques.
- De las tripulaciones aeronáuticas.
- Ferrocarrilero.
- De autotransportes.
- De maniobras 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, bares y otros establecimientos análogos.
- Industria familiar.

¹ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 313

- De médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Todos estos trabajos especiales están contenidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), denominado “Trabajos especiales”, que comprende 17 capítulos y los artículos 181 al 353-U.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

El tema de los trabajadores de confianza es controvertido desde su origen. Resulta demasiado complicado considerar qué puestos son aquellos en los que efectivamente se amerita una confianza mayor por parte del patrón. Aun cuando este tipo de trabajo está reglamentado por el capítulo II del título VI de la LFT (artículos 182 a 186), tiene su origen en el artículo 9o. del mismo ordenamiento legal:

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.

En términos sencillos no basta con que en el organigrama de una empresa se señalen determinados puestos como “de confianza”, sin importar las labores que se realizan en el mismo. Pueden considerarse de confianza sólo esas actividades que enumera el artículo citado: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o que estén relacionadas con trabajos personales del patrón.

Complementando lo anterior, el artículo 11 especifica los funcionarios que se consideran representantes del patrón y, en consecuencia, trabajadores de confianza: directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

Por ejemplo, dentro de una empresa pueden ser puestos de confianza: administrador general, jefe de recursos humanos, secretaria del gerente, jefe de producción, etcétera.

Algunas condiciones especiales reconocidas para los trabajadores de confianza son:

- Las condiciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, serán proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto y, por ningún motivo, pueden ser inferiores a las que rijan en la empresa o establecimiento para puestos semejantes.

- Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores y, por tanto, no participan en el recuento de trabajadores que ejercen su derecho a huelga.²
- No pueden ser representantes de los trabajadores en ninguno de los organismos y/o comisiones que se integren conforme a la LFT.
- En caso de que exista un contrato colectivo³ aplicable a los trabajadores de la empresa, las condiciones establecidas por el mismo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, siempre que no exista disposición en el propio contrato colectivo que establezca lo contrario.
- Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza son, además de las establecidas por el artículo 47 de la LFT, cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.
- Por último, si un trabajador de planta es ascendido a trabajador de confianza, podrá volver al empleo de planta, siempre que no existan razones justificadas para su separación definitiva.

Podría pensarse que los trabajadores de confianza están sujetos a un régimen más estricto; los cuales pueden ser despedidos por la simple “pérdida de la confianza” y que, al no poder pertenecer a los sindicatos, se encuentran sin defensa alguna; sin embargo, tienen derecho a ejercer las mismas acciones que el resto de los trabajadores, y sus condiciones más estrictas son compensadas con un salario mayor.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

Las disposiciones del capítulo correspondiente a los trabajadores de buque (título VI, capítulo III, artículos 187 a 214, de la LFT), son aplicables a los trabajadores de cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana; entre ellos se incluyen: capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos, contadores, radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y de cocina; todos los que las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, consideren como trabajadores y, en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

La representación del patrón a bordo del buque es ejercida por el capitán, es decir, la persona que ejerce el mando directo del buque.

Es requisito indispensable que todos los trabajadores a bordo de buques sean mexicanos por nacimiento, y no adquieran alguna otra nacionalidad. Otra restricción es en cuanto a la edad de los trabajadores: no

² El tema de sindicatos y huelga son tratados en capítulos posteriores.

³ Los contratos colectivos de trabajo son analizados en la sección de relaciones colectivas de trabajo.

pueden trabajar a bordo de buques los menores de 15 años, y no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros los menores de 18 años.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito en cuatro tantos: uno para cada parte; uno se entrega en la capitanía del puerto o al cónsul mexicano más cercano, y el cuarto, se entregará a la inspección del trabajo que se haya pactado. Este escrito debe contener:

- Lugar y fecha de celebración.
- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de trabajador y patrón.
- Especificación del buque o buques a bordo de los cuales se prestará el servicio.
- Si es un contrato por tiempo determinado, indeterminado o por viaje o viajes.⁴
- El servicio o servicios que deban prestarse, detallándose con la mayor precisión.
- Distribución de las horas de la jornada.
- Monto de los salarios.
- El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador durante el viaje.
- Periodo anual de vacaciones.
- Derechos y obligaciones del trabajador.
- Porcentaje que recibirán los trabajadores cuando se dé salvamento a otro buque.
- Otras estipulaciones pactadas entre ambas partes.

Algunas otras condiciones aplicables al trabajo en buques incluyen:

- Si el buque está en el mar y las condiciones no permiten que el trabajador disfrute de sus días de descanso, éstos se pagarán con el salario correspondiente más el doble del salario; es decir, se pagan al triple.
- Se conceden 12 días de vacaciones a los trabajadores de buques por el primer año de servicios, aumentándose en dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a 24. Después de estos 24, se aumenta el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco de servicios.

Ese periodo de vacaciones puede fraccionarse y debe disfrutarse en tierra.

- El principio de igualdad en los salarios no se viola por disposiciones que establezcan un salario distinto para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

⁴ Se trata de otra forma de duración de la relación de trabajo, que se añade a las analizadas anteriormente: por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada y por inversión de capital, y que comprende el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

- Cuando el barco se encuentre en puerto extranjero, los salarios pueden pagarse en moneda extranjera, al tipo de cambio del día de pago, si los trabajadores así lo deciden.
- En caso de prolongación o retardo del viaje, los trabajadores tendrán derecho a recibir un aumento proporcional, pero si el viaje se acorta o abrevia, el salario no podrá ser sujeto de descuento.
- Existe una obligación especial de los trabajadores, de respetar y realizar las obligaciones y prácticas necesarias para prevenir los riesgos del mar. En estos casos, el capitán funge como representante de la autoridad y no del patrón.
- No pueden venderse a bordo de los buques, sin autorización del capitán, bebidas embriagantes. Tampoco los trabajadores pueden introducir ese tipo de bebidas o drogas a bordo.
- El amarre temporal de los buques no significa la terminación de la relación de trabajo, sólo su suspensión.

Además de las causales de rescisión de la relación de trabajo, establecidas para los trabajos “comunes”, se señalan como causales especiales:

- I. La falta de asistencia de trabajador a bordo a la hora convenida para la salida, o que estando presente no haga el viaje;
- II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio, mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación.
- III. Usar drogas o narcóticos durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.
- IV. La insubordinación o desobediencia a las órdenes del capitán.
- V. La cancelación o revocación definitiva de los certificados de aptitud.
- VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios.
- VII. Realizar, durante el servicio, con intención o por negligencia, cualquier acto u omisión que ponga en peligro la vida de los demás tripulantes, pasajeros o los bienes del patrón.

Por último, conviene mencionar algunas obligaciones que tienen los patrones de los trabajadores en buques:

1. Proporcionar alojamiento cómodo e higiénico a los trabajadores.
2. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva.
3. Pagar los costos por el envío de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque esté en el extranjero.
4. Conceder autorización para que el trabajador ejerza su derecho de voto, cuando la seguridad del buque lo permita.
5. Permitir faltas de los trabajadores, para desempeñar comisiones de Estado o sindicales.

6. En caso de enfermedades, proporcionar alimentación, alojamiento, tratamiento médico, medicinas y cualquier otro medio terapéutico.
7. Llevar personal y material de curación.
8. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo que el propio trabajador se separe de sus labores, por causas no imputables al patrón.
9. Informar a la capitanía de puerto o al cónsul mexicano más cercano, los accidentes de trabajo acontecidos a bordo.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

Las disposiciones del capítulo correspondiente al trabajo en tripulaciones aeronáuticas (título VI, capítulo IV, artículos 215 a 245, de la LFT) son aplicables al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana y su finalidad es garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas; entre los miembros de la tripulación se encuentran: el piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobrecargos.

Todos los integrantes de la tripulación deben ser mexicanos por nacimiento, que no adquieran otra nacionalidad, y deben estar en pleno uso de sus derechos civiles y políticos.

Son considerados representantes del patrón, por la naturaleza de sus funciones, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualquier otro puesto con diferente denominación, pero que realice funciones similares a las anteriormente mencionadas.

Durante el vuelo, el piloto es quien funge como responsable de la seguridad y el orden en la aeronave, así como de la seguridad de la tripulación y pasajeros.

Resulta especial la normatividad que hace referencia a la jornada de trabajo, considerada en este capítulo como “tiempo efectivo de vuelo”, y definido como el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. Este tiempo efectivo de vuelo no puede exceder de 90 horas mensuales y, al igual que las jornadas comunes, en un día no podrá exceder de ocho horas si es diurno, siete si es nocturno, y siete y media horas si es mixto. Para determinar si se trata de jornada diurna, nocturna o mixta se toma en cuenta la tabla de salida y puesta del sol del lugar más cercano al lugar en el que el avión esté volando.

Se distingue también el tiempo total de servicios, en el que se incluye, además del tiempo efectivo de vuelo, el tiempo en ruta y el de servicios

de reserva. Este tiempo total de servicios no puede exceder de 180 horas mensuales.

Los miembros de las tripulaciones aeronáuticas no pueden terminar su servicio mientras el avión esté en vuelo o estando en un aeropuerto que no sea el destino final, por culminación de su jornada de trabajo. Están obligados a terminar el servicio de vuelo si no se requieren más de tres horas. Si se requiere de mayor tiempo para concluir el servicio, serán relevados o suspenderán su servicio en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El tiempo total de servicios puede prolongarse por necesidades del servicio; la ley no establece un límite en este excedente y esas horas extras se pagan con 100% más del salario; es decir, al doble.

Respecto a la prestación de servicios en el día de descanso obligatorio, si un trabajador, por necesidades del servicio, tiene que trabajar ese día, le corresponderá, además del salario por el día trabajado, un salario doble. La consideración especial en este tipo de trabajo es que si se está terminando un servicio y el tiempo no excede de hora y media del día de descanso, sólo percibirán un día de salario adicional.

Las vacaciones concedidas a los tripulantes de aeronaves son de 30 días laborables, que se aumentarán en un día por cada año de servicio adicional, sin que puedan exceder de 60 días de calendario.

Este trabajo especial es de los únicos en los que se fijan los días de pago de los salarios: los días quince y último de cada mes. Las percepciones por tiempo de vuelo nocturno y por tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente a aquel en que se hayan laborado, y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan realizado.

El patrón en este tipo de trabajo especial tiene las siguientes obligaciones especiales:

- Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes que se encuentren fuera de su base.
- Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, así como los de su cónyuge y familiares en primer grado, incluyendo el menaje de casa y efectos personales, cuando el tripulante sea cambiado de residencia.
- Repatriar o trasladar a los tripulantes cuyas naves sean destruidas o inutilizadas fuera de la base de residencia.
- Conceder permisos para que los tripulantes ejerzan su derecho al voto o realicen funciones encomendadas por su sindicato.

Por su parte, el tripulante también tiene obligaciones especiales, las cuales son:

- Cuidar que no se transporten pasajeros o bienes ajenos a los intereses del patrón, ni artículos prohibidos por la ley.

- Conservar en vigor sus licencias, permisos, credenciales, pasaportes, visas y, en general, los documentos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.
- Presentarse a cubrir los servicios asignados en la forma y con la anticipación que se requiera.
- Someterse, por lo menos dos veces al año, a los exámenes médicos que prevengan las leyes aplicables.
- Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón.
- Planear, preparar y realizar cada vuelo, apegándose a las disposiciones aplicables en materia de comunicaciones y transportes.
- Verificar, antes de cada vuelo, que la aeronave está en buenas condiciones.
- Observar las indicaciones técnicas en materia de seguridad de tránsito aéreo.
- Avisar al patrón cualquier accidente o situación de riesgo o emergencia que se presente a bordo de la aeronave.
- En el caso de los pilotos, llevar registro detallado de los datos exigidos por las disposiciones de comunicaciones y transportes en una bitácora.
- En caso de tripulantes técnicos, éstos deben someterse a capacitación si han dejado de volar durante 21 días o más.
- Avisar al patrón cualquier desperfecto que adviertan o presuman en la aeronave.
- Realizar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento que se requieran.

Esas obligaciones especiales para los trabajadores y los patrones, generan causas especiales para terminar la relación de trabajo:

- La cancelación o revocación definitiva de licencias, permisos, pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes mexicanas o extranjeras.
- Encontrarse el tripulante en estado de ebriedad, dentro de las 24 horas previas al vuelo asignado o durante el mismo.
- Encontrarse el tripulante bajo el influjo de drogas enervantes o narcóticos.
- La violación de las leyes en materia de importación y exportación.
- Negarse, sin causa justificada, a realizar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o a terminar el servicio de vuelo asignado.
- La negativa a someterse al adiestramiento correspondiente.
- La realización, por parte del tripulante por omisión intencional o negligencia, de cualquier acto que ponga en peligro la vida de los demás tripulantes, pasajeros o los bienes del patrón.
- Dejar de cumplir las obligaciones señaladas con antelación.

- Realizar algún otro vuelo que disminuya sus aptitudes para realizar algún servicio para su patrón.

TRABAJO FERROCARRILERO

Las disposiciones de este capítulo (título VI, capítulo V, artículos 246 al 255, de la LFT) se orientan básicamente a brindar estabilidad en el empleo de los ferrocarrileros, estableciendo entre otras cosas, que no podrá despedirse a un trabajador que esté próximo a jubilarse, salvo por causas graves; que el aislamiento de un trabajador y, por tanto, la imposibilidad de comunicarse con el patrón no es causal para terminar la relación de trabajo y que, en caso de que algunos trabajadores sean separados por reducción de personal, tendrán derecho a recuperar sus puestos si éstos se crean nuevamente.

Los ferrocarrileros deben ser mexicanos, sin establecerse que sea por nacimiento o naturalización.

También el capítulo establece prohibiciones especiales para los trabajadores:

- Consumir bebidas embriagantes y el tráfico de las mismas en el desempeño de sus labores, por cuenta ajena de la empresa.
- Consumir narcóticos o drogas enervantes que no estén prescritas por algún médico.
- El tráfico de drogas enervantes.

Las causales especiales de rescisión de las relaciones de trabajo entre ferrocarrileros y patrones son:

- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares establecidos.
- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Estas normas de trabajo especial (título VI, capítulo VI, artículos 256 a 264, de la LFT) son aplicables a las relaciones entre chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos.

El salario en este tipo de relación de trabajo puede fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, y

consiste en una cantidad fija o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda de un ingreso determinado. También puede pagarse con una combinación de ambas, es decir, una parte fija y la otra en forma de porcentaje sobre los ingresos.

Si el salario es determinado por viaje, el trabajador tiene derecho a un aumento proporcional, en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje, por causas no imputables al trabajador. En caso de trabajadores de transportes urbanos o de circuito, tienen derecho a que se le pague su salario, aun cuando el servicio sea suspendido o interrumpido por causas no imputables a él.

Las prohibiciones específicas para los trabajadores se centran principalmente en la prohibición de consumir bebidas embriagantes o drogas y recibir carga o pasaje fuera de los lugares establecidos por el patrón.

Por lo que se refiere a las obligaciones laborales, éstas consisten en:

- Tratar al pasaje con cortesía y esmero, así como a la carga con precaución.
- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas del trabajo.
- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos y reportar al patrón cualquier desperfecto que detecte.
- Realizar las reparaciones necesarias que le permitan sus conocimientos y la herramienta disponible, en caso de descomposturas durante el viaje; si no cuenta con herramienta o conocimientos, y el vehículo puede continuar circulando, llevarlo hasta el poblado más cercano o hasta el lugar establecido para su reparación.
- Observar las disposiciones de tránsito y demás disposiciones dictadas por el patrón.

El patrón también tiene obligaciones especiales, entre las que destacan:

- En transportes foráneos, pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando el viaje dure más de lo previsto por causas no imputables al trabajador.
- Realizar las reparaciones que garanticen el correcto funcionamiento del vehículo y la seguridad de trabajadores, pasajeros y carga.
- Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia.
- Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Igual que en otros trabajos se establecen causas especiales de rescisión de las relaciones laborales, las cuales son:

- Negarse el trabajador a efectuar el viaje contratado, o interrumpirlo sin causa justificada; se considera causa justificada, el hecho de que el vehículo no tenga las condiciones de seguridad necesarias para garantizar la vida de los trabajadores, los pasajeros y la seguridad de la carga.
- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que esta disminución sea por causa justificada.

TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

Las disposiciones correspondientes a este capítulo (título VI, capítulo VII, artículos 265 al 278, de la LFT) son aplicables al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, así como a los trabajos similares y conexos a los referidos.

Para este tipo de actividades no pueden contratarse los servicios de menores de 16 años y como patrones fungirán las empresas navieras y las de maniobras, los armadores, consignatarios, agentes aduanales y, en general, cualquier persona que ordene los trabajos.

El salario para este tipo de actividades puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o por cualquier otra forma. Se especifica que si varios trabajadores participan en una maniobra, el salario se distribuye entre ellos, considerando su categoría y la proporción en la que participan. De igual forma, el salario diario debe aumentarse en 16.66% con el que se cubre el salario del día de descanso obligatorio.

El trabajo de este tipo de maniobras debe distribuirse conforme a la antigüedad de cada uno de los trabajadores, misma que puede quedar establecida en los contratos colectivos de trabajo.

Por último, se prevé la creación de un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sean a consecuencia de un riesgo de trabajo; este fondo se integra por cantidades que los patrones aporten y que se establezcan en el contrato colectivo. De igual forma, se prevé la creación de otro fondo, sin que la ley especifique quién aporta el capital, destinado este último a pagos por concepto de pérdidas o averías.

TRABAJADORES DEL CAMPO

La LFT considera como trabajadores del campo a aquellos que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales

al servicio de un patrón (título VI, capítulo VIII, artículos 279 a 284, de la LFT). Se excluye de este tipo de actividades a los trabajadores de las explotaciones industriales forestales, quienes se regirán por las disposiciones generales de la LFT.

Se establece la presunción legal de que todos aquellos trabajadores que permanezcan continuamente tres meses o más al servicio del patrón son considerados trabajadores de planta.

Es requisito establecer por escrito las condiciones de trabajo y, al igual que en otros trabajos, se establecen obligaciones especiales para los patrones:

- Pagar el salario en el lugar en el que se preste el servicio y en un plazo no mayor a una semana.
- Suministrar gratuitamente habitaciones cómodas e higiénicas para el trabajador y su familia, con un terreno contiguo para la cría de animales de corral.
- Mantener las habitaciones en buen estado y realizar las reparaciones necesarias.
- Tener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesario para brindar los primeros auxilios y adiestrar al personal que preste ese auxilio.
- Proporcionar a los trabajadores y sus familias, asistencia médica o trasladarlos al lugar más cercano en donde se presten servicios médicos.
- Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales y endémicas, o propias de la región; estando obligado también a pagar 75% del salario al trabajador enfermo, hasta por 90 días.
- Permitir a los trabajadores: tomar en los depósitos de agua, la necesaria para su uso doméstico y para los animales de corral, la caza y la pesca, para consumo del trabajador, el libre tránsito por caminos y veredas establecidos, celebrar las fiestas regionales en los lugares acostumbrados, fomentar la creación de cooperativas, así como la alfabetización entre los trabajadores y sus familias.

También existen tres prohibiciones para los patrones de trabajadores del campo y son: permitir la entrada de vendedores de bebidas embriagantes, impedir la entrada de vendedores de otras mercancías o cobrarles alguna cuota e impedir que los trabajadores críen animales de corral en el predio contiguo a su habitación.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Según la ley (título VI, capítulo IX, artículos 285 a 291, de la LFT), son considerados trabajadores los agentes de comercio, de seguros, los

vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de venta y semejantes, siempre que su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que sólo intervengan en operaciones aisladas.

El salario de los agentes de comercio y semejantes puede fijarse por comisión, la cual puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, o sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos de las tres mencionadas, por ejemplo, un porcentaje sobre el precio de venta o una prima sobre las mensualidades pagadas, o una combinación de ambas.

El trabajador tiene derecho a recibir sus primas de acuerdo con las siguientes normas:

- Si se fija una prima única se genera el derecho en el momento en que se perfeccione la operación que le dio origen.
- Si se fijan las primas sobre pagos periódicos, tiene derecho al momento en que se hagan los pagos periódicos.

Las primas no serán retenidas si posteriormente se cancela la operación que les dio origen.

En virtud de que no existe un salario fijado por unidad de obra, para determinar el salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió el año de servicios.

Los agentes de comercio o similares no pueden ser removidos de la zona o ruta que les haya sido asignada sin su consentimiento. Por último, es causal especial de rescisión de la relación de trabajo entre los agentes de comercio y los patrones, la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones, salvo que existan circunstancias que lo justifiquen.

DEPORTISTAS PROFESIONALES

Las disposiciones contenidas en este capítulo (título VI, capítulo X, artículos 292 al 303, de la LFT) son aplicables a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, beisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

La duración de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y los patrones puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. Conforme al principio de estabilidad en el empleo, la falta de estipulación expresa sobre la duración de la relación se entiende que es por tiempo indeterminado. Si termina la temporada o el plazo establecido, y el trabajador continúa laborando, se considera que la relación se prorroga por tiempo indeterminado.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, o 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 LFT se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento⁵ y fija el pago de una prima al trabajador, que se sujeta a las siguientes normas:

- La empresa o club dará a conocer al jugador el reglamento o cláusula que contenga la prima.
- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista y la empresa o club, considerándose la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la categoría del deportista y su antigüedad en el club o empresa.
- La participación mínima del deportista en la prima es de 25%. Si el monto fijado es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicios, hasta llegar a 50%, por lo menos.

No se considera violación al principio de igualdad de salarios, la estipulación de salarios distintos para trabajos iguales, siempre que esta desigualdad esté originada por la categoría de los eventos o funciones de los equipos o la categoría de los jugadores.

Son obligaciones especiales de los deportistas profesionales:

- Someterse a la disciplina del club o la empresa.
- Asistir a las prácticas necesarias y concentrarse para los eventos o funciones.
- Efectuar los viajes para los eventos y funciones. Los gastos por estos viajes corren a cargo de la empresa o club.
- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales sobre la práctica de deportes.

Por su parte, las obligaciones especiales de los patrones son:

- Organizar y mantener un servicio médico que realice reconocimientos periódicos.
- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. Es importante destacar que en el caso de los deportistas profesionales, no tienen derecho a la prima dominical.

⁵ Basta revisar el caso del futbol soccer mexicano, en el que cada temporada se realiza el régimen de transferencias, mejor conocido como *draft*, en el que se mueven jugadores de un equipo a otro, sin siquiera consultarlo con el propio futbolista. Esta situación ha sido discutida y analizada en diversos foros, sin que se llegue a eliminar este sistema.

Se prohíbe a los trabajadores faltar al respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra, y los patrones tienen prohibido exigir un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su vida o su salud.

Son causales especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y la empresa o club:

- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina [*sic*].
- La pérdida de facultades.

TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

Según la ley (título VI, capítulo XI, artículos 304 a 310, de la LFT), son considerados en este tipo de trabajos, los actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmite o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se utilice.

Estas relaciones entre trabajadores actores y músicos con las empresas, pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones y el salario puede ser fijado por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Como en otro tipo de trabajos especiales, en éste no se considera violatoria del principio de igualdad, la estipulación de salario distinto para trabajo igual, siempre que eso sea motivado por la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de los trabajadores actores o músicos.

Las demás normas se relacionan con la prestación de servicios fuera de la República Mexicana o fuera de la base de residencia del trabajador, en cuyo caso deberá pagarse al trabajador un anticipo mínimo de 25% del tiempo contratado y debe garantizarse el pasaje de ida y regreso.

De igual forma, se consigna la obligación de proporcionar camerinos cómodos, higiénicos y seguros en el local donde se preste el servicio, siempre que la naturaleza del trabajo lo requiera.

TRABAJO A DOMICILIO

Se considera trabajo a domicilio el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (título VI, capítulo XII, artículos 311 a 330, de la LFT).

Se incluye en este tipo de trabajo, el convenio por el cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y, posteriormente, los venda al mismo patrón y cualquier operación que se asemeje a la descrita.

Vale la pena resaltar que, de acuerdo con el concepto anterior, concurren varias circunstancias para que el trabajo sea considerado a domicilio y, por ende, especial:

- Debe ejecutarse habitualmente y no en forma ocasional.
- Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o el de un tercero.
- Debe efectuarse en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él. Si el trabajo se realiza dentro de las oficinas o establecimientos del patrón, no se considera un trabajo especial.
- No existe vigilancia ni dirección inmediata del patrón, situación que hace de este trabajo algo excepcional.

En el trabajo a domicilio intervienen los mismos elementos que en la relación “común” de trabajo: trabajador y patrón; considerándose trabajador a domicilio, a la persona que labora personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón, y se considera patrón a las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo, sin importar la forma de remuneración.

Las condiciones laborales deben constar por escrito, conservando cada parte un ejemplar y la otra se entrega a la inspección del trabajo; esas condiciones, entre otras, incluyen:

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

Dada la falta de supervisión y control directo por parte del patrón, se considera necesario que el mismo patrón lleve un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la inspección del trabajo, en el que se hagan constar las condiciones laborales de cada uno de sus trabajadores a domicilio y, de igual forma, entregará a cada uno de sus trabajadores una libreta foliada, denominada “libreta de trabajo a domicilio”, en donde se anotarán todas las veces que se le proporcione trabajo.

Respecto a las obligaciones especiales de los patrones, éstas incluyen:

- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible, en los locales donde proporcione o reciba el trabajo.

- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar el salario en la fecha y forma establecida.
- Llevar control de las pérdidas o deficiencias en el trabajo recibido, las cuales se anotan en la libreta de cada trabajador, no pueden hacerse reclamaciones posteriores, si no se hubieran anotado tales circunstancias.
- Proporcionar a las autoridades laborales (inspección del trabajo), la información que soliciten.

Por su parte, los trabajadores tienen como obligaciones especiales:

- Guardar y conservar los materiales que reciba del patrón con el mayor cuidado posible.
- Elaborar los productos conforme a 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 reciba.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de vacaciones, pero la ley no especifica el número de días ni el procedimiento para disfrutar de las mismas.

Si a un trabajador se le deja de dar trabajo, podrá tomar las acciones legales que correspondan y que se verán en el capítulo de terminación de las relaciones de trabajo.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS

De acuerdo con los artículos 331 a 343, capítulo XIII, título VI, de la LFT, se consideran trabajadores domésticos a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

En esta definición pueden destacarse “los elementos de la relación doméstica: lugar, finalidad y actividad”:⁶

- *Lugar.* En todo caso, el trabajo doméstico debe prestarse en el hogar de una persona o familia; de hecho, la propia ley señala que no se consideran trabajadores domésticos, los servicios de limpieza, asistencia, atención a clientes y similares, que se presten en hoteles, restaurantes, bares, fondas, hospitales, etcétera.

⁶ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 369.

- *Finalidad.* El patrón que recibe los servicios de un trabajador doméstico, no obtiene una ganancia o lucro con el trabajo, razón por la cual los trabajadores domésticos no tienen derecho al pago de utilidades.
- *Actividad.* Se centran en el aseo, asistencia y demás servicios semejantes que se presten en el hogar. En caso de prestación de esos servicios en otros lugares, no se considera trabajo doméstico.

No se establece jornada de trabajo para los trabajadores domésticos. La ley señala que deben disfrutar de descansos suficientes para tomar sus alimentos y de reposo durante la noche pero, en ningún caso, se establece la duración máxima de la jornada ni la posibilidad de pagar horas extras.

Respecto al salario, la retribución del trabajador doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los cuales deben ser equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo. Además, existe la disposición expresa en este capítulo, para determinar un salario mínimo profesional para este tipo de trabajadores pero, hasta 2008, no existe un salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, reconocido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Como se señaló con anterioridad, el patrón efectivamente dicta órdenes y tiene subordinado al trabajador doméstico, sin embargo, el patrón no se beneficia económicamente con el trabajo, es decir, no obtiene un lucro o ganancia por la actividad del trabajador; por esta razón, el patrón no está obligado al pago de utilidades.

Las obligaciones especiales del patrón son:

- Guardar consideración al trabajador, absteniéndose de cualquier maltrato de pensamiento u obra.
- Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria, y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud,
- Cooperar con la instrucción del trabajador doméstico,
- En caso de enfermedad que no sea de trabajo, pagar al trabajador su salario completo hasta por un mes; proporcionarle asistencia médica por el tiempo que dure la enfermedad, si esta última no es crónica, o si lo es y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses mínimo, debe proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses.
- En caso de muerte del trabajador, pagar los gastos del sepelio.

Por su parte, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones especiales:

- Guardar consideración y respeto hacia el patrón, familiares y demás personas que concurren al hogar en el que trabaja.
- Poner el mayor cuidado en la conservación del mobiliario de la casa.

Si alguna de las partes incumple alguna de las obligaciones especiales antes descritas, la otra puede rescindir la relación de trabajo. El trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, siempre que dé aviso con mínimo ocho días de anticipación al patrón y éste puede dar por terminada la relación, sin responsabilidad, dentro de los primeros 30 días de servicio o en cualquier momento, pagando la indemnización correspondiente.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

Las reglas especiales de este capítulo (título VI, capítulo XIV, artículos 344 a 350, de la LFT) son aplicables a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. Es decir, se consideran trabajadores sujetos a este régimen especial, los que se encuentren subordinados a un patrón; que laboren en una empresa o establecimiento dedicado a la prestación de servicios y, en los cuales, el trabajador reciba propinas habitualmente.

La LFT establece que deben fijarse salarios mínimos profesionales para estas actividades; en la Tabla de Salarios Mínimos Profesionales del 2008, publicada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, no se reconoce expresamente a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos pero, por analogía, pueden considerarse dentro de estos trabajos, las siguientes profesiones: cantinero, preparador de bebidas (Zona A, \$69.57; Zona B, \$67.49 y Zona C, \$65.46); chofer acomodador de automóviles en estacionamiento (Zona A, \$71.47; Zona B, \$69.34 y Zona C, \$67.14); oficial gasolinero (Zona A, \$67.88; Zona B, \$65.74 y Zona C, \$64.00); peinador(a) y manicurista (Zona A, \$71.47; Zona B, \$69.34 y Zona C, \$67.14), y recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje (Zona A, \$66.48; Zona B, \$64.56 y Zona C, \$62.26).

El carácter especial de este tipo de trabajos se origina por las propinas que regularmente recibe el trabajador de los clientes y que, de acuerdo con las disposiciones especiales, integran el salario del trabajador. Generalmente se fija un porcentaje sobre el consumo de los clientes que constituye la propina, pero en caso de que no se haya realizado, las partes acordarán el aumento que deba hacerse al salario base para el cálculo de indemnizaciones, primas, etcétera.

Son pocas las obligaciones que se fijan para las partes de la relación de trabajo; los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores alimentación sana, abundante y nutritiva, así como la obligación de los trabajadores de atender con esmero y cortesía a los clientes.

INDUSTRIA FAMILIAR

Las disposiciones de este capítulo (título VI, capítulo XV, artículos 351 a 353, de la LFT) son sumamente superficiales e incluso contradictorias con los preceptos y principios constitucionales en materia laboral.

Se consideran talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajen los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. De acuerdo con las disposiciones especiales, las normas contenidas en la LFT no son aplicables a los talleres familiares, excepto las normas relativas a seguridad e higiene. Este último principio es sumamente controvertido e incluso resulta contrario a la Constitución: son trabajadores los que se encuentran en cualquier industria familiar, no importa el parentesco que tengan y, por ende, deberían disfrutar de los mínimos derechos concedidos por la ley.

TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODOS DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD (ARTÍCULOS 353 A-353 I)

Los médicos residentes están obligados a cumplir con un periodo de residencia o adiestramiento para obtener alguna especialidad. Durante ese tiempo, surge una relación de trabajo entre el practicante o residente y la unidad médica en la que realiza su residencia. De acuerdo con Mario de la Cueva, "... el propósito no sólo no es incompatible con la idea de la relación de trabajo, por lo contrario, coincide con el sentido y las finalidades... del deber de las empresas de contribuir a la capacitación de su personal: la capacitación se ha convertido en elemento constitutivo de la relación de trabajo".⁷

En los artículos 353-A a 353-I, capítulo XVI, título VI, de la LFT, se analiza este tipo de relación de trabajo y se dan algunos conceptos indispensables para entender este tipo de actividad, a saber:

- *Médico residente*, definido como el profesional de la medicina, con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad médica receptora de residentes, para cumplir con una residencia.
- *Unidad médica receptora de residentes*, el establecimiento hospitalario en el cual se cumplen las residencias que el Código Sanitario de

⁷ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 384.

los Estados Unidos Mexicanos exige para la especialización de los profesionales de la medicina.

- *Residencia*, el conjunto de actividades que deba cumplir un médico residente en el periodo de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado; respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una unidad médica receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

El carácter especial de este tipo de actividades está dado por la naturaleza de capacitación que tiene y, por otro lado, porque rompe el principio de estabilidad en el empleo, al señalar que una vez terminado el periodo de residencia, se termina la relación laboral, sin importar que subsista la materia del trabajo. De esta forma, las relaciones de trabajo en este tipo de actividades son por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de residencia necesaria para obtener el certificado de especialización correspondiente.

Son obligaciones especiales de los médicos residentes, las que se mencionan a continuación:

- Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico vigente en la unidad receptora.
- Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento para dirigir el desarrollo del trabajo.
- Cumplir las disposiciones internas de la unidad receptora, siempre que no contravengan lo dispuesto por la LFT.
- Asistir a todas las actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización.
- Permanecer en la unidad receptora el tiempo que se determine en las disposiciones docentes aplicables y el cual incluye: el tiempo de la jornada laboral junto con el adiestramiento en la especialidad, en cualquier forma (con pacientes, teórico o práctico), los descansos y los tiempos para ingerir alimentos.
- Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destrezas adquiridos.

Como causales especiales de rescisión de la relación de trabajo se señala el incumplimiento de algunas de las obligaciones antes mencionadas, la violación de normas técnicas o administrativas para el funcionamiento de la unidad receptora y la comisión de faltas contra las normas de conducta de la profesión médica.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY (ARTÍCULOS 353 J-353 U)

La regulación especial de este tipo de trabajo deriva de la naturaleza de la misma y se encuentra regulada en los artículos 353-J a 353-U, capítulo XVII, título VI, de la LFT. Las instituciones de educación superior brindan un servicio público y, por el carácter autónomo, no están sujetas a las regulaciones y reglamentaciones de otros servicios públicos.

Históricamente, esta regulación especial surge de los diversos conflictos por el reconocimiento de sindicatos administrativos y académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Las propuestas sobre esta reglamentación especial nacieron en el seno de la UNAM, llegando incluso a que en agosto de 1976, el entonces rector, Guillermo Soberón Acevedo presentara un proyecto proponiendo la creación del apartado C del artículo 123 constitucional, aplicable a las universidades e instituciones de educación superior autónomas. La propuesta no fue aceptada, pero motivó la inclusión de la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, actualmente fracción VII, que señala:

Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas y fijarán los términos de ingreso y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. *Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere; y...*

De esta forma, es en la propia Constitución donde encuentra fundamento la regulación especial de los trabajadores en universidades e instituciones públicas, a las que se les haya otorgado autonomía. En otras palabras, quedan excluidas de estas disposiciones las universidades privadas y aquellas que siendo públicas no tengan autonomía reconocida. En este segmento de universidades e instituciones públicas autónomas se encuentran: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM); la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ); la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), entre otras.

El elemento personal de trabajador en este tipo de actividades puede dividirse en dos tipos: académico y administrativo; siendo los primeros, la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones públicas autónomas, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Los trabajadores administrativos son personas físicas que prestan servicios no académicos.

El ascenso, admisión y permanencia del personal académico estará sujeto a la aprobación de las evaluaciones académicas que la propia institución establezca; no pudiendo estar sujeta la actividad académica, en su contratación colectiva, a cláusulas de ingreso o separación.⁸

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

Respecto al salario, se establece que, como en otros trabajos especiales, no se viola el principio de igualdad si se asignan salarios distintos para trabajo igual, cuando este salario corresponda a diferentes categorías académicas.

Los demás artículos regulan la relación colectiva de trabajadores académicos y administrativos de las instituciones y universidades autónomas, sólo se mencionarán algunas circunstancias especiales en este aspecto:

- Los sindicatos sólo pueden estar formados por trabajadores que laboren en cada una de las instituciones o universidades, es decir, no pueden formarse sindicatos con trabajadores de universidades distintas.
- Pueden formarse sindicatos de personal académico, de personal administrativo, o de ambos, siempre que sean de la misma institución.
- Tanto los trabajadores académicos como los administrativos pueden celebrar contratos colectivos, pero las disposiciones aplicables a los trabajadores académicos no son extensivas para los trabajadores administrativos.
- En los contratos colectivos del personal académico no pueden incluirse las cláusulas de admisión ni de exclusión.
- Los aspectos inminentemente académicos no son sujetos de negociación colectiva y, por lo tanto, no pueden ser incluidos en los contratos colectivos del personal académico.
- El aviso para iniciar una huelga debe darse mínimo 10 días antes de la suspensión de las actividades y, debe determinarse un número de trabajadores que deban continuar prestando sus servicios para no afectar investigaciones o experimentos en curso.

⁸ Estas cláusulas serán revisadas en la sección III, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, en el capítulo relativo al contrato colectivo de trabajo, y son conocidas también como cláusulas de admisión o exclusión.

CONCLUSIÓN

En síntesis, hay situaciones que convierten una actividad profesional o un tipo de trabajo en un trabajo especial, con regulaciones y características propias, las cuales se estudiaron en este capítulo.

En el siguiente capítulo se aborda una prestación de suma importancia para los trabajadores: las utilidades; se aborda el concepto de las mismas, el monto que debe repartirse y el procedimiento para su reparto.

VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

- Generalidades
- Monto repartible
- Procedimiento del reparto
- Empresas exentas del pago de utilidades
- Normas especiales para los trabajadores de confianza
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Preguntas

1. Determina los objetivos del reparto de utilidades.
2. ¿Cuál es el fundamento constitucional del reparto de utilidades?
3. ¿Por qué se dice que el reparto de utilidades tiene un carácter variable?
4. Menciona los trabajadores que tienen derecho a participar en el reparto de utilidades.
5. ¿Cuál es el porcentaje de la renta gravable que debe repartirse entre los trabajadores?
6. Explica la prescripción individual y para la masa de los trabajadores de la participación de los trabajadores en las utilidades.
7. Menciona y explica las etapas del reparto de utilidades.
8. ¿Qué empresas están exentas del reparto de utilidades?
9. ¿Cuál es el límite salarial de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades?
10. ¿Por qué se dice que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es de integración tripartita?

CUADRO RESUMEN



GENERALIDADES

El objetivo de toda empresa o sociedad mercantil es la obtención de un lucro o ganancia con su actividad; esta ganancia no sería posible sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esa ganancia con los trabajadores, a través de lo que se conoce como reparto de utilidades o participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

Puede decirse que es un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.¹

De acuerdo con el documento “Manual laboral y fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”, editado y producido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), los objetivos del reparto de utilidades son:

Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo.

Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza.

Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común.²

El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado en la fracción IX del artículo 123 constitucional, cuyo párrafo inicial señala: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...” El mismo artículo establece ciertas condiciones que se mencionan a continuación y cuyo análisis detallado se realiza en el presente capítulo:

- El porcentaje para el reparto es fijado por una comisión tripartita; esto es, con representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
- Para determinar el porcentaje, la comisión realizará investigaciones y estudios sobre la economía nacional y tendrá en cuenta que el capital tiene derecho a recibir una renta razonable.
- Esta comisión tiene facultades para revisar el porcentaje fijado cuando se justifique.
- Hay empresas que quedan exentas del reparto de utilidades.

¹ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 247.

² Manual laboral y fiscal sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/ptu/manualPTU.pdf

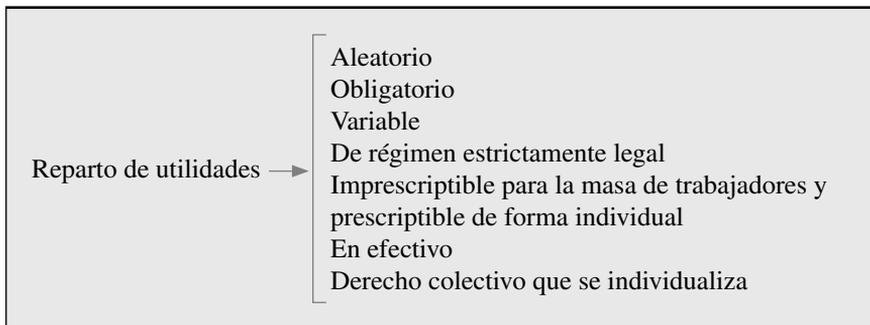
- Las utilidades se determinan utilizando como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta y se faculta a los trabajadores para que formulen objeciones ante la SHCP.
- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no les otorga a los mismos la calidad de socios, es decir, no pueden participar en la administración o dirección de la empresa.

Ese precepto constitucional es retomado en el capítulo VIII, “Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, Título Tercero, “Condiciones de trabajo”, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que comprende los artículos 117 a 131.

El artículo 117 señala que “los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”. De esta forma, el reparto de las utilidades es supervisado y determinado por una autoridad exclusiva que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Es *aleatorio*, puede o no otorgarse a los trabajadores, depende de la obtención de ganancias por parte de la empresa: si no se obtienen ganancias en un ejercicio, no hay utilidades.
- Es *obligatorio*, si una empresa obtiene ganancias durante un ejercicio fiscal, así sean mínimas, tiene obligación de repartir una parte entre sus trabajadores.
- Es *variable*, año con año la cantidad que recibe el trabajador por concepto de utilidades es distinta. El monto a repartir se determina con base en los resultados obtenidos en el ejercicio.
- Es de *régimen estrictamente legal*, está fundamentada en la Constitución y en la LFT, hay una comisión que determina el porcentaje a

CUADRO 8.1 Características del reparto de utilidades



Fuente: Elaborado con base en De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1981.

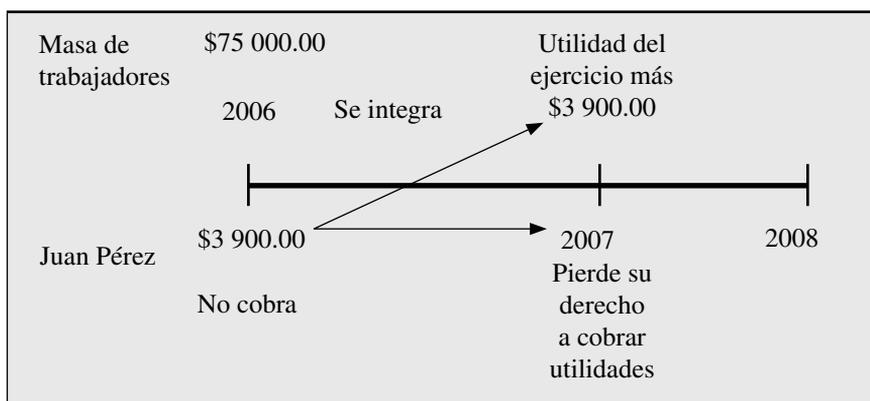
repartir. El procedimiento y la fecha límite para su pago están contenidos en un ordenamiento legal; es decir, no están sujetos a negociación entre las partes.

- Es *imprescriptible*³ para la masa de los trabajadores y prescriptible para el trabajador como individuo; es decir, si un trabajador no cobra sus utilidades un año, esa cantidad se integra al reparto de utilidades del siguiente año y se distribuye entre la totalidad de los trabajadores, pero ese trabajador, luego de un año, no podrá cobrar sus utilidades (véase cuadro 8.2).
- Su pago debe realizarse en efectivo, no puede sustituirse o pagarse con bienes o vales, sólo se permite el pago en efectivo.
- Es un derecho colectivo que se individualiza; todos los trabajadores colaboran para la obtención de ese beneficio y a todos les corresponde como masa, pero el cobro lo realizan de forma individual.

Los trabajadores que tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas son:

- Los trabajadores de planta en activo, independientemente del número de días trabajados; es decir, aquéllos contratados por tiempo indeterminado.
- Los trabajadores eventuales; es decir, los contratados por obra o tiempo determinado, o cualquier otra modalidad de duración de la relación de trabajo, siempre que hayan laborado por lo menos 60 días continuos o discontinuos durante el ejercicio fiscal.

CUADRO 8.2 Prescripción del reparto de utilidades (ejemplo)



Fuente: Elaboración propia.

³ La prescripción es la pérdida o la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo. En este caso se trata de la pérdida de un derecho.

- Los ex trabajadores de planta que no estén en la empresa por haber sido despedidos o se separaron voluntariamente del trabajo, participan en las utilidades conforme a los días trabajados en la empresa y el salario percibido durante el ejercicio correspondiente.
- Los ex trabajadores eventuales, siempre que la relación de trabajo haya durado 60 días como mínimo, continuos o discontinuos.

Cabe recordar aquí, que dentro de los trabajos especiales se mencionó que los trabajadores domésticos no tienen derecho a participar en las utilidades, debido a que el patrón no utiliza su trabajo para obtener una ganancia.

MONTO REPARTIBLE

Como se mencionó anteriormente, es la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la que determina el porcentaje de las utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

La Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, resolvió:

1o. Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

2o. De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

3o. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.⁴

De esta forma, el monto a repartir entre los trabajadores de una empresa es 10% de la renta gravable; en otros términos, la cantidad que se obtiene de restar a los ingresos obtenidos durante un ejercicio fiscal las deducciones autorizadas por ley. Sin pretender profundizar en el cálculo de la renta gravable para el pago de las utilidades, se presenta el cuadro 8.3 con los conceptos para determinar la citada renta gravable:

⁴ Fechada el 10 de diciembre de 1996, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre del mismo año y que entró en vigor a partir del 1 de enero de 1997.

CUADRO 8.3 Renta gravable para el pago de utilidades

$$\frac{\text{Total de ingresos} - \text{Total de deducciones}}{(\text{Renta gravable}) \cdot 0.10} = \text{Monto a repartir}$$

Fuente: Elaborado con datos de ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/ptu/manualPTU.pdf.

Ejemplo A

Una empresa obtiene como utilidad durante el ejercicio fiscal 2007, la cantidad de \$1 800 300.00.

Para determinar el monto a repartir entre los trabajadores:

a) Multiplicar la utilidad por 0.10

$$(1\ 800\ 300) (0.10) = \$180\ 030.00$$

Monto a repartir

El artículo 123 de la LFT establece que esa cantidad se dividirá en dos partes iguales: la primera se divide por igual entre todos los trabajadores que tengan derecho a las utilidades, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno durante el año, independientemente del monto de los salarios, y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios por el trabajo prestado en un año.

En el ejemplo B (pág. 132) se presenta el cálculo de la participación de las utilidades de la empresa mencionada en el ejemplo anterior.

PROCEDIMIENTO DEL REPARTO

El procedimiento de reparto de las utilidades a los trabajadores podría dividirse en cinco etapas:

- Etapa externa
- Presentación de la declaración
- Etapa interna
- Pago de las utilidades
- Aclaraciones posteriores

Etapa externa

Se considera como parte de la etapa externa, todo lo que sucede sin intervención alguna de la empresa o patrón; es decir, la integración de la Comisión

Ejemplo B**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA****Nombre de la Empresa: X Ejercicio Fiscal: 2007****Monto total de utilidades a repartir: \$180 030.00**

Con base en los días trabajados: \$90 015.00

Con base en los salarios devengados: \$90 015.00

Trabajador	Tipo de contrato	Días trabajados	% días (1)	Monto a pagar (2)	Salarios devengados	% salarios (3)	Monto a pagar (4)	TOTAL (5)
Ma. del Ángel O.	Planta	360	11.2923463	\$10 164.81	\$90 000.00	10.2406554	\$9 218.13	\$19 382.93
Erick M.	Eventual	95	2.979924718	\$2 682.38	\$25 000.00	2.844626501	\$2 560.59	\$3 448.35
Lina R.	Eventual	63	1.976160602	\$1 778.84	\$16 300.00	1.854696478	\$1 669.51	\$5 242.97
Valeria M.	Planta	365	11.44918444	\$10 305.98	\$120 000.00	13.6542072	\$12 290.83	\$22 596.82
Fátima M.	Planta	350	10.97867001	\$9 882.45	\$87 450.00	9.950503499	\$8 956.95	\$18 839.40
Miriam M.	Planta	365	11.44918444	\$10 305.98	\$120 000.00	13.6542072	\$12 290.83	\$22 596.82
Roberto R.	Eventual	60	1.882057716	\$1 694.13	\$8 000.00	0.91028048	\$819.39	\$2 513.52
Juan L.	Eventual	80	2.509410289	\$2 258.85	\$8 900.00	1.012687034	\$911.57	\$3 170.42
Joaquín G.	Eventual	360	11.2923463	\$10 164.81	\$48 300.00	5.495818399	\$4 947.06	\$15 111.87
Rosalba Y.	Planta	362	11.35508156	\$10 221.28	\$117 300.00	13.34698754	\$12 014.29	\$22 235.57
Leonel S.	Planta	363	11.38644918	\$10 249.51	\$117 600.00	13.38112306	\$12 045.02	\$22 294.53
Pedro Z.	Planta	365	11.44918444	\$10 305.98	\$120 000.00	13.6542072	\$12 290.83	\$22 596.82
Jonathan E. (6)	Eventual	50						
TOTAL		3 188	100	\$90 015.00	\$878 850.00	100	\$90 015.00	\$180 030.00

(1) (Días trabajados) (100)/Total de días = Porcentaje días

(2) Porcentaje días (Monto a repartir con base en los días trabajados) = Monto a pagar con base en los días

(3) (Salario devengado) (100)/Total de salarios = Porcentaje salarios

(4) Porcentaje salarios (Monto a repartir con base en los salarios devengados) = Monto a pagar con base en los salarios

(5) Monto a pagar con base en los días + Monto a pagar con base en los salarios = Monto total de utilidades

(6) El trabajador no tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa porque es eventual y no trabajó el mínimo legal requerido, por lo tanto, los días trabajados y su salario, no se aplican para la cuenta total de la masa de trabajadores.

Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y la determinación o ajuste del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Esta comisión tiene una integración tripartita; es decir, está integrada por representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. Su función principal es realizar los estudios e investigaciones y estudios necesarios y pertinentes para conocer las condiciones generales de la economía nacional y con ello, determinar el porcentaje de la renta gravable, que será repartido a los trabajadores por concepto de utilidades. La comisión debe tener en cuenta, en todo momento para la determinación del porcentaje, que el capital (empresario o patrón) debe obtener un beneficio o interés por el riesgo que corre al invertir; es decir, debe mantener un equilibrio entre el interés de los trabajadores y el interés del patrón.

La resolución que regula actualmente el porcentaje que se distribuye entre los trabajadores, está fechada el 10 de diciembre de 1996 y entró en vigor el 1 de enero de 1997 y en ella se resolvió que el monto a repartir es de 10% de la renta gravable, calculada conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Presentación de la declaración

En esta etapa, el patrón, luego de los cálculos contables, presenta su declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de impuestos.

Actualmente, la declaración del ejercicio fiscal que termina, debe presentarse, en el caso de personas morales (empresas), dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio fiscal; es decir, el ejercicio fiscal se cierra el 31 de diciembre de cada año y, por tanto, la declaración debe ser presentada a más tardar el 31 de marzo de cada año. Por su parte, las personas físicas tienen hasta el 30 de abril para presentar la declaración del periodo fiscal que terminó.

Una vez presentada la declaración anual por parte del patrón, sea persona física o moral, tiene que entregarse esta información a los trabajadores, en un plazo máximo de diez días; es decir, la información tiene que ser del conocimiento de los trabajadores a más tardar el 10 de abril en personas morales o el 10 de mayo en personas físicas.

Dentro de esta etapa, debe considerarse también la posibilidad que tienen los trabajadores para realizar objeciones sobre la declaración presentada por el patrón ante la SHCP. El sindicato titular del contrato de trabajo o la mayoría de los trabajadores disponen de un plazo de 30 días para formular las observaciones que consideren oportunas, sobre la declaración presentada por el patrón. La SHCP resuelve estas objeciones y su decisión

es inatacable por parte de los trabajadores. Por su parte, el patrón conserva el derecho de objetar esa resolución de la SHCP, pero está obligado a darle cumplimiento dentro de los 30 días siguientes a la misma. Si como resultado de esa objeción presentada por el patrón, la SHCP resuelve en su favor, los pagos hechos en exceso podrán deducirse de las utilidades de los trabajadores en el año siguiente.

Así, esta etapa comprende la presentación de la declaración ante la SHCP y la objeción que los trabajadores pudieran realizar de la misma. También comprende la resolución de las impugnaciones presentadas por los trabajadores y la posible objeción que realice el patrón.

Etapa interna

En la etapa interna del reparto de utilidades intervienen el patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa. Esta etapa se describe en el artículo 125 de la LFT.

Se integra una comisión con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores. El patrón debe poner a disposición de esta comisión las listas de asistencia y de raya (nómina) de los trabajadores, así como cualquier elemento que la comisión requiera para formular un proyecto en el que se determine la participación de cada trabajador. Este proyecto debe ser fijado en un lugar visible dentro de la empresa, a efecto de que todos los trabajadores puedan consultarlo, conocer las utilidades que se tiene proyectado pagarle y que, en su caso, formulen las observaciones y objeciones que considere.

Puede presentarse el caso de que la comisión no logre un acuerdo respecto al proyecto de reparto de utilidades, en cuyo caso, quien resuelve es la inspección del trabajo.

El trabajador, luego de consultar el proyecto publicado, tiene derecho a formular las observaciones que considere oportunas ante la comisión formada en esta etapa interna; el plazo para la presentación de estas observaciones es de 15 días posteriores a la presentación del proyecto. La comisión tendrá que estudiar las observaciones y resolverlas dentro de un término de 15 días.⁵

De esta forma, al final de esta etapa interna, cada trabajador conocerá la cantidad que le corresponde por concepto de utilidades y, en caso de no estar de acuerdo con la cantidad, habrá formulado las objeciones que consi-

⁵ Es común en el reparto de las utilidades, que una vez presentado el proyecto, el trabajador objete la cantidad de días trabajados durante el ejercicio fiscal.

dere y las mismas habrán sido resueltas por la comisión. Sólo queda como siguiente paso, el pago de las cantidades fijadas.

Pago de las utilidades

Ya conformes los trabajadores con el proyecto elaborado por la comisión o, en su caso, por la inspección del trabajo, se procede al pago de las utilidades.

El artículo 122 de la LFT establece que el pago de las utilidades “deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual”. De acuerdo con este precepto y considerando que la fecha límite para el pago del impuesto en personas morales es el 31 de marzo y en personas físicas el 30 de abril, las utilidades deben ser pagadas el 31 de mayo y el 30 junio, respectivamente.

Cabe aclarar que ese plazo es independiente de las objeciones realizadas por los trabajadores, respecto a la declaración que presente el patrón por el ejercicio; esto es, deben pagarse antes de esa fecha y la objeción sigue su trámite.

Aclaraciones posteriores

Como se mencionó en la etapa de presentación de la declaración, los trabajadores deben formular objeciones u observaciones ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón.

Si como resultado de la objeción, la SHCP determina aumentar el monto de la renta gravable, ese pago adicional se realiza dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la resolución.

Si la resolución de la impugnación hecha por los trabajadores es objetada por el patrón, se suspende el pago adicional hasta que se resuelva esta objeción patronal, pero se garantiza el interés de los trabajadores; dicho de otra forma, ese dinero que posiblemente tenga que pagarse adicionalmente, se conserva hasta la resolución definitiva.

El cuadro 8.4 ilustra las etapas del pago de utilidades y en el cuadro 8.5 se muestran las principales fechas que deben tomarse en cuenta, tanto para personas físicas como morales, para el pago de las utilidades.

CUADRO 8.4 Etapas de la PTU

ETAPAS							
Etapa	Externa		Presentación de la declaración				
	Contenido	Integración de la Comisión Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades	Determinación del porcentaje	Presentación de la declaración	Entrega de la declaración a los trabajadores	Observación de los trabajadores	Resolución de la SHCP
Intervención	CNPTU		*SHCP *Patrón *Trabajadores				
Interna			Pago		Aclaraciones posteriores		
Integración de la Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades	Objeciones de los trabajadores	Resolución por la CMPTU	Patrón trabajadores	Objeción de los trabajadores	Resolución de la SHCP	Objeción patronal	Pago o compensación posterior
Patrón trabajadores	CMPTU	o Inspección del	*SHCP *Patrón *Trabajadores				

Nota: Las objeciones presentadas en la etapa de aclaraciones posteriores son las mismas que en la etapa de presentación de la declaración y de cuya resolución depende el pago posterior.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 8.5 Fechas a considerar para PTU

Concepto	Personas morales	Personas físicas
Fin del ejercicio	31 de diciembre	31 de diciembre
Fecha límite para declaración	21 de marzo	30 de abril
Fecha límite para entregar la declaración al sindicato o trabajadores	10 de abril	10 de mayo
Fecha límite para el pago de utilidades	31 de mayo	30 de junio

Fuente: Elaborado con datos de ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/ptu/manualPTU.pdf

EMPRESAS EXENTAS DEL PAGO DE UTILIDADES

El artículo 126 de la LFT 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 novedad del producto está determinada por las leyes para el fomento de industrias nuevas.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios individualmente designados.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y demás 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. Esta resolución fue adoptada el 11 de diciembre de 1996, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de diciembre del mismo año y entró en

vigor el 1 de enero de 1997. El único punto resolutivo señala: “Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos.”⁶

Es comprensible que, en determinados casos, las empresas queden exceptuadas del pago de utilidades, esto con el fin de que ese dinero se reinvierta en la empresa, se fomente la innovación y las empresas tengan menores dificultades al arranque de sus operaciones. Por ello se exenta del pago de utilidades a las empresas de reciente creación durante el primer año y las de reciente creación que elaboren un producto innovador, durante los dos primeros años.

En cuanto a la industria extractiva (por ejemplo, la industria minera) se ha considerado que durante la exploración, este tipo de empresas no generan ganancias o éstas son mínimas. La ley no establece la duración máxima de ese periodo de gracia para las empresas de industria extractiva.

Los dos siguientes casos: las instituciones de asistencia privada y el IMSS con otras empresas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, son justificables en la medida en que no es su finalidad el lucro; dicho de otra forma, no pretenden obtener ganancias con su actividad, por lo que no tienen obligación de repartir utilidades.

Por último, se establece que pueden exceptuarse empresas que no reúnan el capital social mínimo requerido para una empresa en las distintas ramas de la industria. Se trata de la fracción VI y la resolución que se emite establece el criterio de \$300 000.00, pero sobre el ingreso anual reportado para efectos de ISR. Puede concluirse entonces que, si una empresa, sin importar la rama industrial de la que se trate ni el capital social de la misma, obtiene menos de los trescientos mil pesos, no repartirá utilidades entre sus trabajadores.

NORMAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza tienen reglas específicas y limitaciones para participar en las utilidades de las empresas. En primera instancia, el artículo 127, fracción I, señala que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades de las empresas.

Los demás trabajadores de confianza sí tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, pero con una limitación en el salario

⁶ Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT, en *Agenda Laboral 2007*, ISEF, México, 2007.

con el que participan de las mismas: si el salario que perciben es mayor que el que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de éste, al trabajador de planta con el salario más alto, se considera para el cálculo de las utilidades ese salario aumentado en 20%. Es decir, si el trabajador sindicalizado con el salario más alto, recibe anualmente la cantidad de \$79 300.00 y el salario devengado por el trabajador de confianza durante el ejercicio es de \$158 900.00, el salario devengado que se considera para calcular su PTU es de \$95 160.00.

En el ejemplo C se presenta el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa, considerando en ella trabajadores de confianza.

COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, el procedimiento para el reparto de utilidades entre los trabajadores se inicia con la fijación o ajuste del porcentaje de las utilidades de las empresas que debe ser repartido entre los trabajadores por concepto de utilidades.

Esta comisión está fundamentada en la fracción IX del artículo 123 constitucional. Está integrada por representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y representantes de los patrones. La función principal de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU), es realizar las investigaciones y estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de las ganancias de las empresas, que debe repartirse entre los trabajadores.

Además de que en el capítulo correspondiente a la Participación de las Utilidades se menciona en diversas ocasiones a la CNPTU, existe un capítulo específico, en el Título Once de la LFT, “Autoridades del trabajo y servicios sociales”.

Dicho capítulo comprende los artículos 575 al 590 y algunos aspectos relevantes sobre la integración de la misma son:

- La Comisión funciona con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.
- El presidente de la comisión es nombrado por el presidente de la República y será también el presidente del consejo de representantes.
- El consejo de representantes se integrará con el presidente de la CNPTU y dos asesores como representantes del gobierno; entre dos y cinco representantes de los patrones y el mismo número de representantes de los trabajadores.

Ejemplo C

Cálculo de PTU con trabajadores de confianza

Utilidades del ejercicio 2007: \$ 198 000.00

Utilidades no cobradas del ejercicio 2006: \$ 4 500.00

Total a repartir: \$ 202 500.00

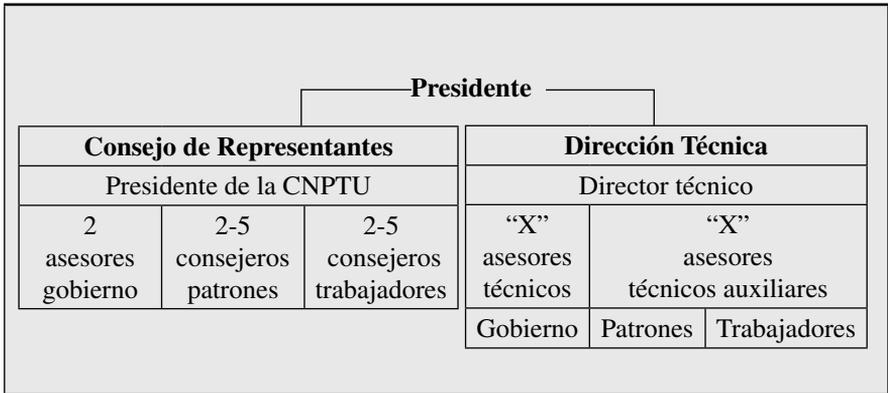
Con base en días trabajados: \$ 101 250.00

Con base en salarios devengados: \$ 101 250.00

Trabajador	Tipo de contratación	Días trabajados	Porcentaje	Monto a pagar	Salario anual	Porcentaje	Monto a pagar	TOTAL (\$)
Alfredo Vélez*	Planta	365	10.7988166	\$ 10 933.80	\$ 127 300.00	12.0679979	\$ 12 218.85	\$ 23 152.65
David Martínez	Planta	347	10.2662722	\$ 10 394.60	\$ 94 800.00	8.98700865	\$ 9 099.35	\$ 19 493.95
Cecilia Fernández	Planta	360	10.6508876	\$ 10 784.02	\$ 100 000.00	9.47996693	\$ 9 598.47	\$ 20 382.49
Fernanda Sosa	Planta	300	8.87573964	\$ 8 986.69	\$ 64 300.00	6.09561874	\$ 6 171.81	\$ 15 158.50
Ernesto Méndez**	Confianza	365	10.7988166	\$ 10 933.80	\$ 152 760.00	14.4815975	\$ 14 662.62	\$ 25 596.42
Gabriel Ortega**	Confianza	365	10.7988166	\$ 10 933.80	\$ 152 760.00	14.4815975	\$ 14 662.62	\$ 25 596.42
Montserrat Oliva	Planta	190	5.62130178	\$ 5 691.57	\$ 38 790.00	3.67727917	\$ 3 723.25	\$ 9 414.81
Angélica Tapia	Planta	359	10.6213018	\$ 10 754.07	\$ 112 300.00	10.6460029	\$ 10 779.08	\$ 21 533.15
Dionisio Reyes	Planta	364	10.7692308	\$ 10 903.85	\$ 110 876.00	10.5110081	\$ 10 642.40	\$ 21 546.24
Mario Vega	Eventual	365	10.7988166	\$ 10 933.80	\$ 100 970.00	9.57192261	\$ 9 691.57	\$ 20 625.37
TOTAL		3380	100	\$ 101 250.00	\$ 1 054 856.00	100	\$ 101 250.00	\$ 202 500.00

* Trabajador de planta con el salario más alto.

** El salario para el pago de utilidades de ambos trabajadores es el del trabajador sindicalizado o de planta más alto, con 20% más, es decir, \$127 300 + 20% o \$127 300 + \$25 460.00 = \$152 760.00.

CUADRO 8.6 Integración de la CNPTU

Fuente: Elaboración propia.

- La Dirección Técnica se integra con un director, nombrado por la STPS; el número de asesores técnicos que determine la propia Secretaría y con un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

La integración de la CNPTU se representa de manera gráfica en el cuadro 8.6.

El procedimiento para determinar el porcentaje de utilidades a repartir se inicia por convocatoria de la STPS, cuando existen estudios e investigaciones que lo justifiquen o a solicitud de sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones.

Se busca que en la decisión respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades, intervengan todos los factores involucrados: gobierno (como el encargado de tutelar los derechos de trabajadores y patrones), trabajadores y patrones.

La resolución más reciente de la comisión data de 1996 y entró en vigor en 1997, siendo ésta la Cuarta Comisión que se integra desde el reconocimiento a los trabajadores de su derecho a participar en las utilidades de las empresas.

CONCLUSIÓN

En este capítulo se analizó el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la forma de calcularlo y algunas consideraciones especiales del mismo. En el siguiente capítulo se analiza una posibilidad latente en todo trabajo que genera consecuencias para trabajadores y patrones: el riesgo de trabajo.

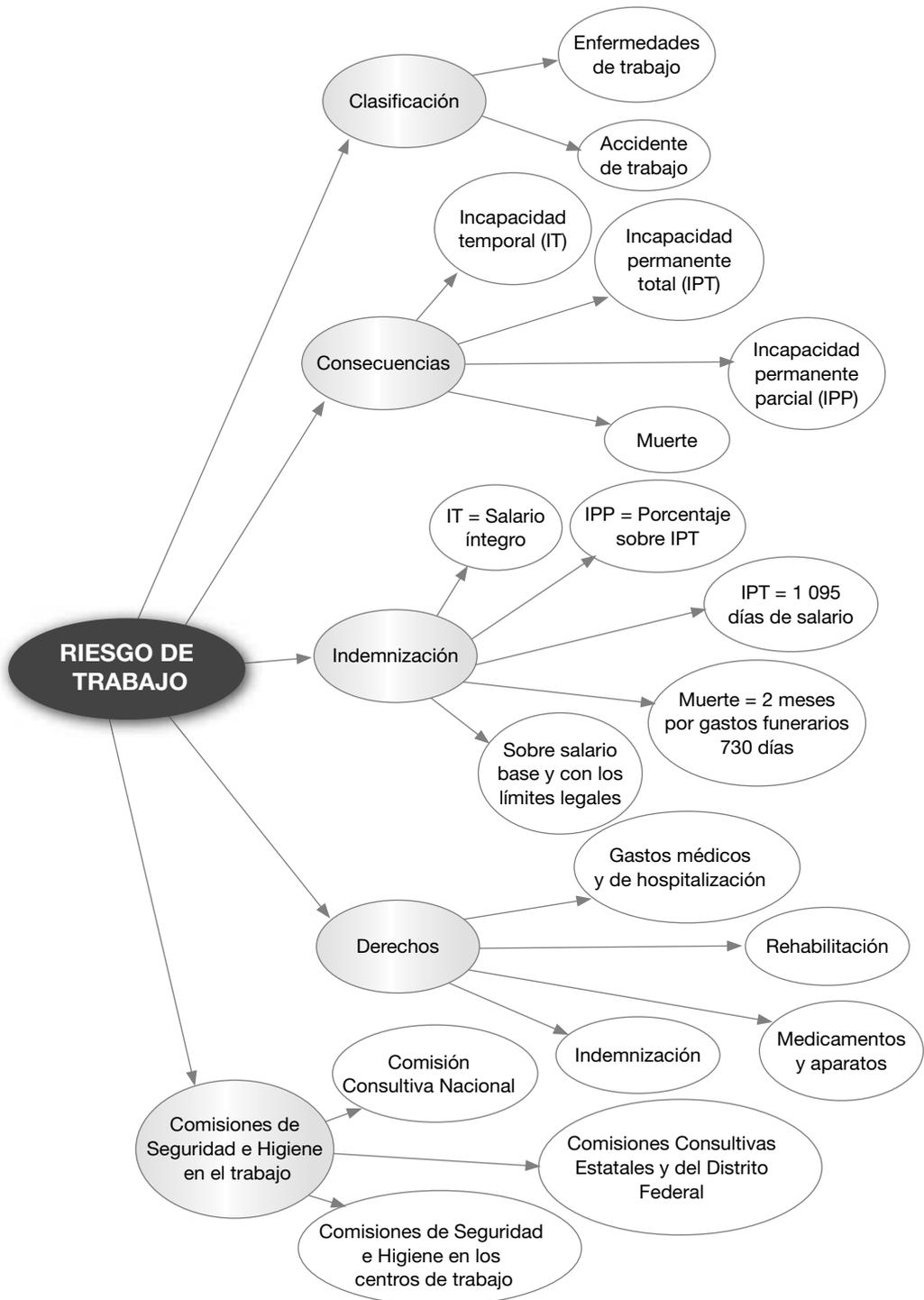
IX. Riesgo de trabajo

- Concepto y clasificación
- Consecuencias de los riesgos de trabajo
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo
- Derechos de los trabajadores que sufren algún riesgo de trabajo
- Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo

Preguntas

1. ¿Cuáles son los tipos de riesgo de trabajo que reconoce la LFT?
2. Define accidente de trabajo.
3. Especifica los elementos necesarios para que un accidente sea considerado como accidente de trabajo.
4. Define enfermedad de trabajo.
5. Menciona 5 ejemplos de enfermedades de trabajo.
6. ¿Cuáles son las posibles consecuencias de un riesgo de trabajo?
7. Explica la diferencia entre la incapacidad permanente parcial y la incapacidad permanente total.
8. Determina en qué casos el patrón queda exento de cumplir con las obligaciones que establece la LFT en materia de riesgos de trabajo.
9. Explica cómo se aplica el principio de estabilidad en el empleo en cuestión de riesgos de trabajo.
10. Menciona las comisiones que la ley determina que deben integrarse en materia de seguridad e higiene.

CUADRO RESUMEN



Durante el desempeño de su actividad, el trabajador no está exento de la posibilidad de sufrir algún accidente o enfermedad que afecte, temporal o permanentemente, su capacidad de desempeñar la actividad.

Esa posibilidad es contemplada por la LFT, integrándose incluso los preceptos relacionados en el Título Noveno, “Riesgo de Trabajo”, que comprende los artículos 472 a 515.

CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN

Una definición general de *riesgo* es la proporcionada por el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, “contingencia o proximidad de un daño”.¹ Aplicado al ámbito laboral, sería entonces la proximidad de un daño o la contingencia sufrida por un trabajador en el desempeño de su actividad.

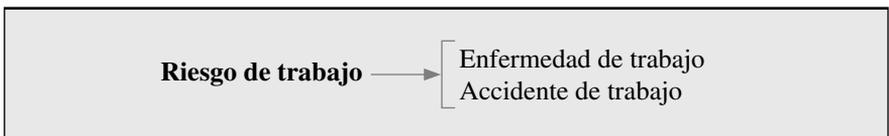
La LFT no define propiamente al riesgo de trabajo, pero en el artículo 473 proporciona las dos posibilidades que existen de éste: “Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Entonces, el riesgo de trabajo puede clasificarse en accidente de trabajo y enfermedad de trabajo (véase cuadro 9.1).

Un *accidente*, según el mismo *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, es un “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”.² Es decir, se trata de un acontecimiento eventual o sorpresivo, cuyas consecuencias afectan al trabajador en su capacidad para desempeñar su actividad con regularidad.

Por su parte, la LFT define al accidente de trabajo como “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”. En el propio artículo se hace la aclaración de que también se consideran accidentes de trabajo, los que sucedan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo y viceversa.

CUADRO 9.1 Clasificación del riesgo de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

¹ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=riesgo

² http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=accidente

La jurisprudencia complementa esta definición, señalando los elementos necesarios para considerar un accidente como de trabajo:³

1. Que el trabajador sufra una lesión.
2. Que le origine, en forma directa, la muerte o una perturbación permanente o temporal.
3. Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio, o con motivo del trabajo.
4. O que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Cabe hacer mención que en los elementos tres y cuatro, existe la disyunción *o*, lo que implica que puede estar presente alguno de los dos elementos. Por ello, son requisitos indispensables los elementos 1, 2 y alguno de los últimos. En otras palabras, para que se configure el accidente de trabajo, es necesario que el trabajador sufra una lesión que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal, y que dicha lesión se origine durante, en ejercicio o con motivo del trabajo, o en el traslado directo del trabajador del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Por otro lado, *enfermedad* se define como la “alteración más o menos grave de la salud”.⁴ El artículo 475 de la LFT señala que: “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”.

De acuerdo con la anterior definición, la enfermedad de trabajo 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 su labor. Por esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que “... es condición esencial que se origine o se derive del servicio, es decir que exista una relación de causa-efecto con el ambiente laboral, siendo por tanto ese vínculo y sus condiciones las que constituyen un factor determinante para calificar una enfermedad como profesional... tanto la enfermedad o padecimiento que tenga su origen en el ambiente laboral, como este mismo ambiente, deben quedar fehacientemente demostrados por el trabajador...”.⁵

³ “Accidente de trabajo, elementos del”, Registro núm. 242736, Localización: Séptima época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, 187-192 Quinta parte, p. 67, Jurisprudencia, Materia Laboral.

⁴ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS3&LEMA=enfermedad

⁵ “Riesgo de trabajo. Condiciones para calificar una enfermedad como profesional”, Registro núm. 201796, Localización: Novena época, Instancia: Tribunales colegiados de circuito, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IV*, agosto de 1996, p. 729, Tesis I. 2º T. 7L, Tesis aislada, Materia laboral.

El artículo 476 complementa la definición anterior, al señalar que, en todo caso, serán consideradas enfermedades de trabajo las contenidas en la tabla del artículo 513, así como la propia tabla de enfermedades de trabajo (véase cuadro 9.2).

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 477 de la LFT señala que cuando se presenta un riesgo de trabajo, las consecuencias del mismo pueden ser:

- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.

CUADRO 9.2 Enfermedades de trabajo, artículo 513, LFT (ejemplos)

General	Ejemplos específicos	Aplicable
Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral	1. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de lana	Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto
	9. Canabiosis	Trabajadores de la industria del cáñamo
Dermatosis	48. Por acción del calor	Herreros, fundidores, caldereros, panaderos, etcétera
	58. Por benzol y demás solventes orgánicos	Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, abonos, cementos, etcétera
Cáncer	153. Broncopulmonar	Míneros
	155. Diversos	N/E
Enfermedades endógenas	161. Neurosis	Pilotos, aviadores, telefonistas y otras actividades
Nota: La clasificación incluye una tabla de 161 enfermedades.		

Fuente: Elaboración propia.

- Incapacidad permanente total.
- Muerte.

Incapacidad temporal (IT)

El maestro Dávalos define a la *incapacidad* como “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.⁶

El artículo 478 de la LFT señala que *incapacidad temporal* es, “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

De esta forma, la IT es la disminución o pérdida de la capacidad para realizar algún trabajo, sea el que realiza habitualmente o cualquier otro, durante un periodo limitado. En otras palabras, este tipo de incapacidad es curable y no deja secuelas o consecuencias posteriores.

Incapacidad permanente parcial (IPP)

Definida por el artículo 479, “la incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.

Conviene especificar en este punto, que esta disminución de la capacidad no se recupera; sin embargo, permite que el trabajador desempeñe su actividad habitual u otra, dentro de sus “nuevas” capacidades o aptitudes.

Un ejemplo de IPP es la amputación o pérdida de alguna parte del cuerpo o de la movilidad o funciones en alguna de ella, como puede ser la pérdida total de la mano. Probablemente esa amputación provoque que un trabajador, chofer de camión repartidor, ya no pueda desempeñar ese trabajo en específico, pero no lo imposibilita para realizar algún otro, acorde con su situación.

Incapacidad permanente total (IPT)

Está definida en el artículo 480 de la LFT como la “pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

Este tipo de incapacidad es total; es decir, deja al trabajador sin posibilidad de desempeñar trabajo alguno, ni el que desempeñaba regularmente ni algún otro dentro de esa empresa u otra. Esta incapacidad no es reversible; esto es, el trabajador no recupera su capacidad de prestar un servicio.

⁶ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 406.

Muerte

La LFT no define un término que puede resultar complejo, por las implicaciones morales, religiosas y sociales que conlleva. Una definición muy sencilla de la muerte es la proporcionada por el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*: “cesación o término de la vida”.⁷

Por motivo de un riesgo de trabajo, el trabajador pierde la vida. Cabe recordar que quizá la muerte no sea inmediata, e incluso puede estar precedida por alguna incapacidad de las mencionadas.

INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO

Uno de los derechos que tiene un trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo es recibir la indemnización correspondiente.

Las indemnizaciones deben ser pagadas directamente a los trabajadores, salvo en los casos de muerte, en los que se procede en el siguiente orden:

- a) La viuda o el viudo con una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años, o los mayores que tengan incapacidad de 50% o mayor.
- b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas a menos que se demuestre que no dependían económicamente del trabajador.
- c) A falta de cónyuge, concurrirán con las personas mencionadas en los dos incisos anteriores, la persona con la que el trabajador vivió sus últimos cinco años o con quien procreó hijos; es decir, el concubino o concubina.
- d) A falta de los mencionados en los dos primeros incisos, concurrirán junto con la concubina o concubino, las personas que dependían económicamente del trabajador.
- e) Si no existe ninguna de las mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si el riesgo de trabajo provoca al trabajador una incapacidad mental, la indemnización se entregará a la persona de las anteriormente mencionadas, que quede a cargo del trabajador.

De acuerdo con los artículos 484, 485 y 486 de la LFT, las indemnizaciones deben calcularse tomando en cuenta el salario diario que recibía el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, y los aumentos posteriores

⁷ http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=muerte

que se hagan hasta el momento de determinar el grado de incapacidad, o el salario que recibía al momento de su muerte o de su separación de la empresa. Sin embargo, ese salario tiene un límite mínimo que es el salario mínimo, así como un salario máximo que es dos veces el salario mínimo del área geográfica que corresponda (véase cuadro 9.3).

Existen algunas circunstancias que permiten al patrón quedar exento de la responsabilidad del pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo:

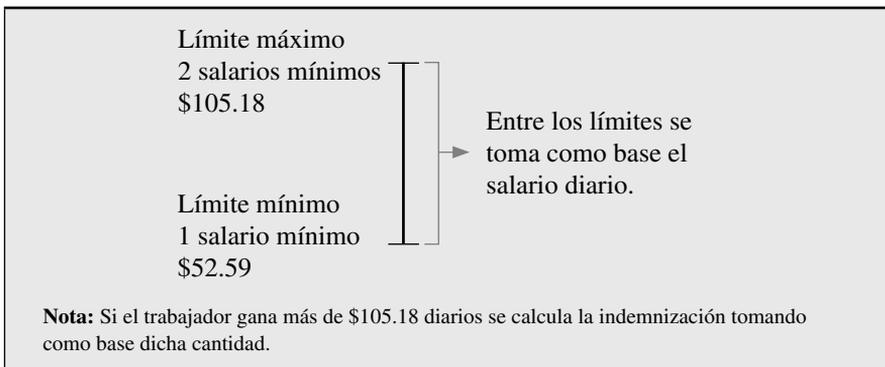
- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.
- Si el trabajador está bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, sin que tal circunstancia esté médicamente prescrita y el patrón no esté al tanto de dicha situación.
- Si la lesión es causada intencionalmente por el trabajador o por una tercera persona con el acuerdo del trabajador.
- Si la lesión es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

También queda exento del pago, si tiene inscrito al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se encuentra al corriente en el pago de las cuotas patronales. Así lo establece el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el cual se reproduce a continuación:

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

El patrón no se libera de la responsabilidad cuando el trabajador explícita o implícitamente asume los riesgos de trabajo o cuando el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador o cuando el accidente ocurre por imprudencia o negligencia de un tercero.

CUADRO 9.3 Límite del salario diario para el pago de indemnizaciones (Zona A, 2008)



En algunos casos y, a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá aumentarse la indemnización correspondiente hasta en 25%, cuando existe falta inexcusable del patrón, específicamente:

- Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo.
- Si habiendo existido accidentes previos, no toma las medidas para prevenir su repetición.
- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones de trabajadores y patrones o de las autoridades del trabajo.
- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro existente y no se adoptan las medidas preventivas.
- O si existen circunstancias análogas con las anteriores y de la misma gravedad.

El cuadro 9.4 especifica los montos a pagar de acuerdo con la incapacidad provocada por cada uno de los riesgos de trabajo.

A continuación se presentan algunos ejemplos respecto al cálculo de las indemnizaciones por riesgo de trabajo:

CUADRO 9.4 Indemnizaciones por riesgo de trabajo

Incapacidad temporal	Incapacidad permanente total	Incapacidad permanente parcial	Muerte
Pago íntegro del salario que deje de percibir mientras persista la incapacidad	1 095 días de salario	<p>Porcentaje determinado por el artículo 514 LFT sobre los 1 095 días de salario</p> <p>Si es un rango, se toma en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para desarrollar una actividad similar</p>	<p>1. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios</p> <p>2. 730 días de salario</p>
Pueden aumentarse hasta en 25% si hay falta inexcusable del patrón.			

Ejemplo A

Un trabajador de una empresa fumigadora recibe como salario mensual la cantidad de \$6 300.00 más \$350.00 de vales de despensa mensual y \$50.00 semanal de vales de gasolina.

El 6 de marzo sufre una intoxicación por insecticidas clorados, que lo incapacita durante 28 días, luego de los cuales puede regresar a trabajar.

Para determinar el monto que tiene derecho a recibir por su incapacidad:

1. Determine el salario base diario.

$$6\ 300 / 30 = \$210.00$$

2. Determinar las prestaciones por día.

$$350 / 30 = \$11.66$$

$$50 / 7 = \$7.14$$

3. Sumar las cantidades.

$$\$210.00$$

$$\$11.66$$

$$\$7.14$$

4. Multiplicar por el número de días de incapacidad.

$$(228.8) (28) = \$6\ 406.40$$

En este caso, al ser incapacidad temporal sólo se paga el salario íntegro al trabajador.

Ejemplo B

Un chofer operador de autobuses urbanos en el municipio de Atizapán de Zaragoza, Estado de México, recibe un salario mensual de \$6 400.00, más \$350.00 de ayuda de despensa mensual y \$100.00 por ayuda de renta.

El 12 de enero de 2007 sufre un accidente al conducir el camión, lo que le provoca muerte cerebral, es decir, lo imposibilita totalmente para realizar algún trabajo.

Para calcular la indemnización por incapacidad total:

1. Determine el salario base diario.

$$6\ 400 / 30 = \$213.33$$

2. Fijar el límite máximo para calcular la indemnización.

$$(\text{Salario mínimo}) (2)$$

$$(52.59) (2) = \$105.18$$

El salario diario del trabajador pasa el límite de 2 salarios, por lo que el monto para calcular la indemnización es de \$105.18.

3. Calcular el monto de la indemnización.

(1 095) (salario base)

$$(1\ 095) (105.18) = \$115\ 172.10$$

Ejemplo C

Un trabajador operador de tractor, con un salario de \$2 900.00 en el municipio de Nahuatzén, Michoacán (zona C), al conducir el tractor sufre un accidente de trabajo cuyo resultado es una amiotrofia total del miembro inferior.

Para calcular el monto a pagar por la incapacidad permanente parcial:

1. Calcular el importe del salario diario.

$$2\ 900 / 30 = 96.66$$

2. Determinar los límites salariales para el pago de la indemnización.

Límite mínimo: \$49.50

Límite máximo: \$99.00

3. Calcular el importe de la indemnización como si fuera permanente total (IPT).

(1 095) (salario diario)

$$(1\ 095) (96.66) = \$105\ 842.70$$

4. Calcular el importe de la indemnización por incapacidad parcial.

(IPT) (Porcentaje de incapacidad) = IPP

$$(105\ 842.70) (0.40) = \$43\ 337.08$$

Ejemplo D

Un oficial de albañilería, con un salario de \$6 900.00 mensuales y que trabajaba en Acapulco de Juárez, Guerrero, sufre un accidente de trabajo que le provoca la muerte inmediata.

Para determinar el monto de la indemnización a que tiene derecho su cónyuge:

- A. Determinar el monto del salario diario.

$$6\ 900 / 30 = \$230.00$$

- B. Fijar el límite máximo.

\$76.65 mínimo

\$153.30 máximo

C. Calcular los dos meses de sueldo por gastos funerarios.

$$(153.30) (30) = \$4\,599.00$$

$$(4\,599) (2) = \$9\,198.00$$

D. Calcular el importe por los 730 días de salario.

$$(153.30) (730) = \$11\,909.00$$

E. Sumar ambas cantidades.

$$\begin{array}{r} 9\,198.00 \\ 111\,909.00 \\ \hline \$121\,107.00 \end{array}$$

Ejemplo E

Los trabajadores de una empresa dieron aviso por escrito al patrón, advirtiéndole el riesgo inminente que existía en una de las áreas del centro de trabajo. El patrón no atendió los señalamientos de los trabajadores y, efectivamente, en esa área se produjo un accidente de trabajo que le provocó a un trabajador la pérdida total de la dentadura, sin posibilidad de ponerle prótesis.

La Junta de Conciliación determina que, al haberse dado aviso del riesgo al patrón, se debe aumentar la indemnización en 20%.

El trabajador recibe un sueldo de \$7 400.00 mensuales y labora en el Distrito Federal.

Para calcular la indemnización:

1. Calcular la indemnización por incapacidad permanente parcial.

A. Determinar el monto del salario diario.

$$\$7\,400.00 / 30 = \$246.66^*$$

*Como el salario diario rebasa el límite establecido, se realizará el cálculo con el límite máximo que es de dos veces el salario mínimo.

B. Multiplicar el salario diario por los días determinados.

$$(105.18) (1\,095) = 115\,172.10$$

C. De la cantidad anterior se toma 30%, correspondiente a la indemnización.

$$(115\,172.10) (0.30) = \$34\,551.63$$

2. Aumentar 20%, determinado por la Junta de Conciliación.

$$\begin{array}{l} (34\,551.63) (0.20) = 6\,910.33 \\ 34\,551.63 + 6\,910.33 = \$41\,461.96 \end{array}$$

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE SUFREN ALGÚN RIESGO DE TRABAJO

El artículo 487 establece los derechos que tienen los trabajadores que sufren algún riesgo de trabajo:

1. Asistencia médica y quirúrgica.
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización, cuando se requiera.
4. Medicamentos y material de curación.
5. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
6. Las indemnizaciones fijadas en este título.

Como puede apreciarse en las obligaciones anteriores, además de la indemnización deben cubrirse todos los demás gastos, esto significa que la indemnización no está destinada a cubrir los gastos generados por el riesgo de trabajo; se trata, en todo caso, de una forma de compensar económicamente al trabajador por la disminución de su capacidad.

El patrón es quien está obligado a satisfacer los derechos de los trabajadores, sin embargo, como se señaló anteriormente, si el patrón ha cubierto las cuotas patronales en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es este último quien se obliga a proporcionar estos servicios.

En algunos otros artículos del mismo título se establecen algunos otros derechos de los trabajadores luego de sufrir un riesgo de trabajo. Entre ellos se encuentran:

- Regresar a su puesto de trabajo, una vez que se haya recuperado de la incapacidad y siempre que esto ocurra dentro del plazo de un año contado a partir de la fecha en que se dio su incapacidad.

Conforme al principio de estabilidad en el empleo, si el trabajador sufre una incapacidad temporal o una permanente parcial y, se encuentra en posibilidades de seguir desempeñando su trabajo habitual, tiene derecho a solicitarlo; si esto se le niega puede proceder a una demanda por despido injustificado.⁸

- Que se le proporcione algún otro trabajo dentro de la misma empresa, si la incapacidad no le permite realizar el que habitualmente realizaba.

De nueva cuenta, el principio de estabilidad en el empleo, ofrece al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, la posibilidad de seguir laborando conforme a su capacidad.

- A recibir los beneficios y las indemnizaciones a que se refiere el título, aun cuando haya rechazado la asistencia médica y quirúrgica que le

⁸ Se estudia en el capítulo X del presente libro.

brinda el patrón. En otras palabras, si el trabajador no acepta los servicios médicos que le brinda el patrón o el IMSS, no pierde el derecho a su indemnización.

COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La LFT prevé la formación de las Comisiones de Seguridad e Higiene en distintos niveles: dentro de las empresas, estatales y una nacional.

Esas disposiciones son retomadas en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en el Capítulo II, “De las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, del Título Cuarto, “Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo”.⁹

En el cuadro 9.5 se ilustran las comisiones que deben integrarse en los distintos niveles.

CUADRO 9.5 Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo

Comisión Consultiva Nacional	
Integración	Principales atribuciones
<ul style="list-style-type: none"> • Dos representantes de la STPS. • Dos representantes del IMSS. • Seis representantes de organizaciones nacionales de trabajadores. • Seis representantes de organizaciones de patrones. • (Suplentes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinar y elaborar anteproyectos de normas sobre seguridad e higiene. • Proporcionar a la STPS reformas y adiciones reglamentarias en la materia. • Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y su difusión. • Practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente laboral.
Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal	
Integración	Principales atribuciones
<ul style="list-style-type: none"> • Gobernador del Estado o titular del Gobierno del D.F. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar a la Comisión Nacional anteproyectos de normas.

⁹ Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 21 de enero de 1997.

<ul style="list-style-type: none"> • Un representante de la STPS. • Un representante de la Secretaría de Salud. • Un representante del IMSS. • Dos representantes del sector obrero. • Dos representantes del sector patronal. • (Suplentes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover estudios en la materia y someterlos a la consideración de la Comisión Nacional. • Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgo de trabajo y su difusión. • Proporcionar a la Comisión Nacional las reformas y adiciones reglamentarias en la materia.
Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo	
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.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN

En el presente capítulo se analizó la posibilidad que tiene el trabajador de ser víctima de un riesgo de trabajo, llámese accidente o enfermedad de trabajo; las consecuencias jurídicas que la realización del riesgo implica para ambas partes en la relación de trabajo y las indemnizaciones que se calcularon para los distintos tipos de incapacidades.

Hasta el momento se han cubierto las condiciones que están presentes mientras subsiste la relación de trabajo, pero existen condiciones que conllevan el término de la relación en forma anticipada; por ello, en el siguiente capítulo se analiza la terminación de la relación de trabajo, para hablar en términos genéricos y que puede ser: suspensión, rescisión o terminación en sentido estricto.

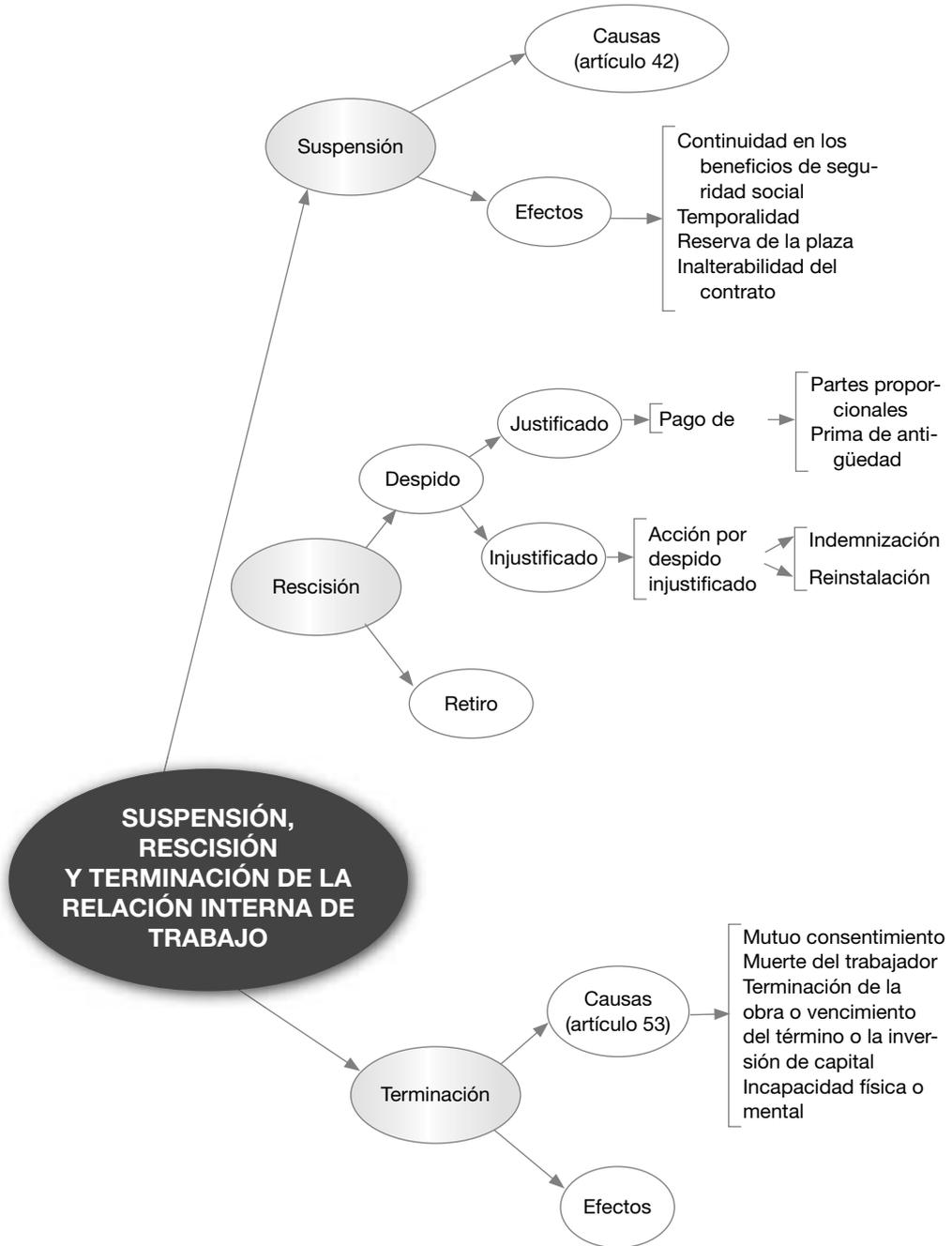
X. Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo

- Suspensión
- Rescisión
- Terminación

Preguntas

1. Define suspensión de la relación de trabajo.
2. Explica las causas de suspensión de la relación de trabajo.
3. Explica la temporalidad en la suspensión de la relación de trabajo.
4. Define rescisión de la relación de trabajo.
5. ¿Qué es el despido?
6. ¿Qué sucede si el patrón omite dar aviso al trabajador de su despido?
7. Señala en qué casos el patrón puede quedar exento de la obligación de reinstalar al trabajador, cuando éste así lo solicite.
8. Señala tres causales por las cuales el trabajador puede retirarse del trabajo.
9. Menciona las causas de terminación de la relación de trabajo.
10. ¿Qué es la renuncia?

CUADRO RESUMEN



En este capítulo se analizan distintas situaciones en las que la relación individual de trabajo deja de surtir sus efectos, sea temporal o permanentemente; las condiciones necesarias para que se den cada una de las figuras reconocidas por la LFT y sus consecuencias. En otras palabras, en este capítulo se aborda el tema de la suspensión, la rescisión y la terminación de la relación individual de trabajo.

SUSPENSIÓN

La LFT no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.¹

Conviene resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

Causas

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- *Enfermedad contagiosa del trabajador.* Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de

¹ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 125.

no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.²

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

- *Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.* Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos 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 IMSS, tiene derecho a una protección parcial.³

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

- *Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.* El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta

² En ningún caso, el periodo de incapacidad puede exceder de 52 semanas prorrogables hasta por 26 semanas más si subsiste la incapacidad.

³ El IMSS le paga 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.

que cause ejecutoria su sentencia absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

- *Arresto del trabajador.* Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.⁴ Un ejemplo de la anterior situación es la detención que se realice por exceder los niveles de alcohol permitidos al conducir, el “alcoholímetro”, cuya sanción es un arresto de 12 a 36 horas. Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario.

La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo.

- *Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.* En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios. También se incluye en esta causal el enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

Esta suspensión se inicia en la fecha en que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse hasta por seis años. El trabajador está obligado a presentarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

- *Designación del trabajador como representante ante los organismos estatales o de conformación tripartita que establezca la propia ley.* En el capítulo IV del presente libro se mencionó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) y en otros capítulos se mencionaron distintas comisiones que deben integrarse con representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. En estos casos puede suspenderse la relación de trabajo.

La suspensión se inicia desde la fecha en que deba iniciarse el cargo del trabajador y es prorrogable hasta por seis años; debiéndose presentar el trabajador a laborar dentro de los 15 días siguientes al término de la causal de suspensión.

- *Falta de documentación necesaria para la prestación del servicio, siempre que sea imputable al trabajador.* Como se analizó en el capítulo correspondiente a los trabajos especiales, en ocasiones el trabajador está obligado a tener vigente cierta documentación: pasaportes, licencias, certificados, etc. Si es por culpa del trabajador que estos

⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 128.

documentos no estén vigentes o no los tenga, puede suspenderse la relación de trabajo.

Esta suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se subsana la deficiencia, se puede rescindir la relación, sin responsabilidad para el patrón.

Aun cuando no estén previstas en el citado artículo de la LFT, algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento. Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días.

EFFECTOS

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo 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. Conviene resaltar el carácter temporal de la suspensión.

Además del citado efecto se considera que se generan otros que operan a favor del trabajador:

- *Continuidad en los beneficios de la seguridad social.* Si el trabajador está integrado al IMSS y al corriente de sus cuotas, continúa disfrutando de los beneficios que otorga el Instituto, aun cuando no esté prestando el servicio y no se le esté pagando.
- *Temporalidad.* Dura un lapso más o menos corto, pero siempre limitado.
- *Reserva de la plaza para el trabajador.* Si la causa de suspensión desaparece, el trabajador tiene derecho a regresar al puesto que desempeñaba; de lo contrario se puede reclamar un despido injustificado.
- *Inalterabilidad del contrato.* Pese a la suspensión, el trabajador o el patrón no puede ignorar la existencia del contrato y, cuando el trabajador retome su actividad, luego de la suspensión, tendrá derecho a recibir las mismas condiciones salariales, de jornada, etc., contenidas en su contrato; en otras palabras, no se puede modificar el contrato por la simple suspensión de la relación.

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

RESCISIÓN

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.⁵

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- *Unilateralidad.* Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- *Potestativa.* En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- *Formal.* Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.⁶

Es de tal importancia el aviso que se dé por escrito al trabajador, que la LFT prevé que si éste se negara a recibirla, el patrón debe, en los cinco días siguientes, entregarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitando su notificación.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.

Esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo.

A continuación se enlistan las causales imputables a trabajadores y patrones para rescindir la relación de trabajo.

⁵ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 140.

⁶ Obligación consignada en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Causas imputables al trabajador

La rescisión por causas imputables al trabajador es conocida como despido; entre las razones por las que puede darse están las enlistadas en el artículo 47 de la LFT:

- Engañar al patrón, sea el propio trabajador o el sindicato que lo proponga o recomiende, con certificados o documentos falsos, que atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestar el servicio.

Si el patrón no despide al trabajador dentro de los 30 días siguientes al inicio del servicio, se entiende que acepta y está conforme con las aptitudes del trabajador.

- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez,⁷ actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, su familia o contra el personal directivo o administrativo; a menos de que medie provocación o el trabajador actúe en defensa propia.
- Faltas de probidad u honradez o ejercer actos de violencia, injurias, amagos o malos tratamientos, contra sus compañeros de trabajo, si con ello se altera la disciplina del centro de trabajo.
- Faltas de probidad u honradez, injurias, amenazas, actos de violencia o malos tratamientos, fuera del servicio, contra el patrón, su familia, o contra el personal directivo y administrativo de la empresa.
- Ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Ocasionar, por negligencia, los daños a que se refiere el punto anterior, siempre que esa negligencia sea la causa única del perjuicio.
- Poner en riesgo, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer actos inmorales en el centro de trabajo.
- Revelar los secretos de fabricación o información de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- Faltar al trabajo más de tres veces en un lapso de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

⁷ Probidad u honradez, falta de. Concepto. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Jurisprudencia, registro núm. 243049, Séptima época, quinta parte; instancia: Cuarta Sala.

- Desobedecer al patrón o sus representantes sin causa justificada y siempre que lo ordenado forme parte del trabajo contratado.
- Negarse a adoptar las medidas preventivas o de seguridad para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.
- Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; siempre que en este último caso no exista prescripción médica y aviso al patrón de tal circunstancia.
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión y que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.
- Otras causas semejantes (análogas) a las anteriores y que sean igual de graves y de consecuencias parecidas.

Como se mencionó en el capítulo correspondiente, algunos trabajos especiales consideran, además de las anteriores, algunas otras causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.⁸

Se presenta el siguiente ejemplo para ilustrar el pago o “finiquito” a entregar a un trabajador despedido justificadamente:

Ejemplo A

Un trabajador ingresó a laborar el 1 de febrero de 1995. Su salario actual es de \$8 400.00 mensuales, más \$300.00 de vales de despensa semanal y \$500.00 bimestrales por concepto de vida cara. El local donde labora se encuentra en el Distrito Federal. Se le pagó su aguinaldo en diciembre de 2007 y no ha disfrutado de vacaciones por el último año de servicios. El 17 de marzo de 2008 es encontrado en estado de ebriedad y consumiendo bebidas alcohólicas en el centro de trabajo, por lo que es despedido y se le entrega por escrito el aviso de rescisión.

Para calcular el finiquito del trabajador:

A. Determinar el salario base diario.

$$8\ 400 / 30 = \$280.00$$

⁸ Para ver el cálculo de los conceptos señalados, revisar el capítulo IV de este libro.

B. Determinar la parte proporcional que le corresponde de aguinaldo por 77 días trabajados (1 de enero-17 de marzo, 2008).

$$15 / 365 = 0.04109$$

$$(77) (0.04109) = 3.16393$$

$$(3.16393) (\$280.00) = \underline{\$885.90}$$

C. Determinar el número de días que le corresponden como vacaciones.

$$1 \text{ de febrero de } 1995 \Rightarrow 1 \text{ de febrero de } 2008 = 13 \text{ años de antigüedad}$$

$$= 16 \text{ días de vacaciones}$$

$$1 \text{ de febrero de } 2008 \Rightarrow 17 \text{ de marzo de } 2008 = 46 \text{ días} = 2.01 \text{ días}$$

$$\underline{18.01 \text{ días de vacaciones totales}}$$

D. Determinar el monto a pagar por los días de vacaciones.

$$(18.01) (\$280.00) = \underline{\$5\,042.80}$$

E. Determinar el monto de la prima vacacional (25%).

$$(\$5\,042.80) (0.25) = \underline{\$1\,260.70}$$

F. Determinar la prima de antigüedad por 13 años 46 días de antigüedad.

$$(13) (12) = 156$$

$$12 / 365 = 0.03228 \quad (46) = 1.48488$$

$$157.48488$$

Límite máximo para calcular la prima de antigüedad \$105.18

Calcular el importe:

$$(157.48488) (\$105.18) = \underline{\$16\,564.25}$$

G. Sumar las cantidades obtenidas.

B. Parte proporcional del aguinaldo:	\$ 885.90
D. Vacaciones:	\$ 5 042.80
E. Prima vacacional:	\$ 1 260.70
F. Prima de antigüedad:	<u>\$16 564.25</u>
	<u>\$23 753.65</u>

Acción por despido injustificado

¿Qué sucede si un trabajador no incurre en alguna de las casuales para que el despido sea justificado? ¿Qué pasa si el patrón omite el requisito del aviso por escrito de las causas y fecha del despido? En cualquiera de los dos casos se está frente a un despido injustificado y el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal ante la Junta de Conciliación y Arbi-

traje, solicitando la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o bien, una indemnización por el despido. Si el trabajador comprueba ante la Junta que el despido fue injustificado, tendrá derecho además al pago de los salarios vencidos.⁹

En otras palabras, si el trabajador no incurre en alguna justificación para su despido, el patrón no le entrega, ni le hace llegar a través de la Junta de Conciliación, el aviso por escrito, señalando las causas y la fecha de su despido, el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal. En ella, el trabajador debe decidir si solicita la reinstalación en el puesto de trabajo o la indemnización correspondiente.

Este derecho del trabajador despedido injustificadamente se encuentra establecido en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que a la letra señala:

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Esta fracción abre la posibilidad de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador en circunstancias específicas y mediante el pago de una indemnización adicional a la referida de tres meses. Estas circunstancias especiales son establecidas por el artículo 49 de la LFT y son:

- Cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.
- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que, por las actividades que desempeña, el trabajador está en contacto directo con el patrón, y la junta estima que por las circunstancias, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Cuando el trabajador despedido injustificadamente tenga la categoría de trabajador de confianza.

⁹ Cantidades que ha dejado de recibir el trabajador desde el momento de su despido injustificado y hasta el momento que el patrón pague la indemnización correspondiente o reinstale al trabajador.

- Trabajadores domésticos.
- Trabajadores eventuales.

En resumen, “...si el trabajador solicitó una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario; y si pidió reinstalación, la condena será reinstalar, no a cambiar ésta por un pago. Como excepción el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador...”¹⁰ por los motivos señalados anteriormente.

Las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón para quedar exento de la obligación de reinstalar a un trabajador, están contenidas en el artículo 50 del mismo ordenamiento legal.

El cuadro 10.1 de la página siguiente sintetiza las indemnizaciones a pagar en cada uno de los casos de despido injustificado.

A continuación se presentan ejemplos de los diversos supuestos en el despido injustificado:

Ejemplo B

Un trabajador ingresó a laborar el 29 de febrero de 1999 a una empresa ubicada en el Distrito Federal. El 17 de marzo de 2008 es sorprendido consumiendo bebidas alcohólicas en el interior del establecimiento y es despedido. El patrón omite dar aviso por escrito al trabajador, por lo que éste decide emprender acción legal solicitando la indemnización correspondiente.

Al momento del despido, el salario del trabajador era de \$7 500.00 mensuales, más \$400.00 bimestrales en vales de despensa y las prestaciones de ley. El trabajador no ha disfrutado de vacaciones por el último año de servicios y no se le adeuda pago alguno por otros conceptos.

Para calcular el monto de la indemnización:

A. Determinar el monto de la indemnización.

$$7\ 500 / 30 = \$250.00$$

B. Determinar el salario integrado mensual.

Salario base	\$ 7 500.00
Despensa 400 / 2	\$ 200.00
Aguinaldo 15 / 12 (250)	\$ 312.50
Prima vacacional 14 (250) (0.25) / 12	\$ 72.92
	<u>\$ 8 085.42</u>

¹⁰ Martínez, Flavio, “Indemnizaciones por despido de trabajadores”, en Nuevo Consultorio Fiscal núm. 429, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, en <http://www.nuevoconsultoriorfiscal.com.mx/enviar.php?type=2&id=757>

CUADRO 10.1 Indemnizaciones a pagar en los casos de despido injustificado

	Indemnización LFT (art. 50)	Indemnización constitucional	Indemnización total	Otros pagos
1. Trabajadores que al ejecutar su acción soliciten indemnización,	No procede	3 meses	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
2. Casos de excepción a la obligación de reinstalar.				
I. Antigüedad menor a 1 año.	Salarios de la mitad del tiempo de servicios	3 meses	3 meses + salarios de la mitad del tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
II. Que el patrón demuestre y la Junta acepte que por el desarrollo normal de la relación es imposible.	6 meses por el primer año 20 días por año subsecuente	3 meses	3 meses 6 meses 20 días por año después del primero	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
III. De confianza.	20 días por año de servicios	3 meses	3 meses 20 días por año de servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
IV. Domésticos.				
V. Eventuales.				

C. Determinar el tiempo trabajado.

9 años 26 días

D. Calcular la indemnización correspondiente.

3 meses (\$8 085.42) = \$24,256.25

E. Calcular el monto de la prima de antigüedad.

9 (12) = 108

(12 / 365) 26 = 0.85479452

(108.85479452) (\$105.18) = \$11 449.35

F. Determinar otros pagos a realizar.

Vacaciones

(14) (250) = \$3 500.00

Prima vacacional

(3 500) (0.25) = \$875.00

Aguinaldo (parte proporcional)

15 / 365 (26) = 1.06849315 (250) = \$267.12

G. Monto total a pagar (sin salarios vencidos)

Indemnización:	\$24 256.25
Prima de antigüedad:	\$11 449.35
Vacaciones:	\$ 3 500.00
Prima vacacional:	\$ 875.00
Aguinaldo:	<u>\$ 267.12</u>
	\$40 347.72

Ejemplo C

La señorita María Ramírez fue contratada por una empresa en el Distrito Federal como asistente el 10 de enero de 2008, estableciéndose en su contrato que la relación de trabajo era por tres meses y sólo para cubrir una incapacidad. El salario pagado era de \$4 500.00 mensual más prestaciones de ley.

El 25 de febrero es despedida sin que exista razón alguna y sin que el patrón le dé aviso por escrito. La señorita Ramírez solicita su reinstalación y el patrón se niega, argumentando que es un caso de excepción contenido en el artículo 49 de la LFT y la Junta de Conciliación y Arbitraje acepta y exime al patrón de la obligación de reinstalar y lo condena al pago de la indemnización correspondiente.

Para determinar el monto de la indemnización:

A. Determinar el salario base diario.

$$4\ 500 / 30 = \$150.00$$

B. Determinar el salario integrado mensual y diario.

Salario base	4 500.00
Aguinaldo	187.50
Prima vacacional	<u>18.75</u>
	\$4 706.25
Salario integrado diario	\$156.88

C. Determinar el número de días trabajados.

$$47 \text{ días}$$

D. Calcular el monto de la indemnización.

3 meses (4 706.25) =	14 118.75
47 / 2 (156.88) =	<u>3 686.56</u>
	17 805.31

E. Calcular el monto de la prima de antigüedad.

$$(12 / 365) 47 = 1.545205479$$

$$(1.545205479) (105.18) = \underline{162.52}$$

F. Determinar otros pagos a realizar.

Vacaciones	\$117.50
Prima vacacional	\$ 29.38
Aguinaldo	\$293.75

G. Monto total a pagar (sin salarios vencidos).

Indemnización	\$17 805.31
Prima de antigüedad	\$ 162.52
Vacaciones	\$ 117.50
Prima vacacional	\$ 29.38
Aguinaldo	\$ 293.75

Ejemplo D

Una persona fue contratada como jefe de obra el 30 de enero de 2006, para construir una unidad habitacional en el municipio de Guadalupe, Zacatecas. El contrato se firmó por tres años, tiempo estimado para la culminación del proyecto.

El 4 de octubre del 2007 es despedido sin causa justificada y sin que exista aviso por escrito por parte del patrón del proyecto.

Su salario, al momento del despido, era de \$18 500.00 mensuales más las prestaciones legales.

El trabajador intenta la acción por despido injustificado, solicitando su reinstalación pero el patrón pide a la junta que se le exima de tal obligación, en virtud de que el trabajador es de confianza, situación que la Junta acepta y condena al patrón al pago de la indemnización correspondiente. El trabajador nunca ha disfrutado de sus vacaciones.

Para determinar el monto de la indemnización:

A. Determinar el salario base diario.

$$18\,500 / 30 = \$616.67$$

B. Determinar el salario integrado mensual y diario.

Salario base	\$ 18 500.00
Aguinaldo (9 250 / 12)	\$ 770.83
Prima vacacional (1 233.33 / 12)	<u>\$ 102.78</u>
	\$ 19 373.61

$$\text{SID} = \$645.79$$

C. Determinar el tiempo trabajado.

$$1 \text{ año } 47 \text{ días}$$

D. Calcular el monto de la indemnización.

3 meses (19 373.61) =	\$ 58 120.83
6 meses (19 373.61) =	\$116 241.67
(20 / 365) 247 =	<u>\$ 8 740.24</u>
	\$ 183 102.74

E. Calcular el monto de la prima de antigüedad.

$$(12 / 365) 247 = 8.120547945$$

$$8.120547945 (99) = \$1 991.93$$

F. Determinar otros pagos a realizar.

Vacaciones	\$7 038.45
Prima vacacional	\$1 759.61
Aguinaldo	\$6 346.53

G. Monto total a pagar (sin salarios vencidos).

Indemnización	183 102.74
Prima de antigüedad	1 991.93
Vacaciones	7 038.45
Prima vacacional	1 759.61
Aguinaldo	<u>6 346.53</u>
	\$ 200 239.26

Ejemplo E

Un trabajador ingresó a laborar como auxiliar de intendencia, el 15 de marzo de 1995 a una empresa ubicada en el municipio de Atizapán de Zaragoza, Estado de México.

El 4 de enero del 2008 es despedido sin recibir aviso por escrito de parte del patrón. Al momento del despido ocupaba el puesto de jefe del departamento por lo que, al solicitar su reinstalación, el patrón se niega y la Junta lo exime, condenándolo a pagar la indemnización correspondiente.

El salario del trabajador, al momento del despido, era de \$6 800 quincenales, más \$400.00 mensuales de vales de gasolina, \$100.00 bimestrales de apoyo por vida cara y las prestaciones de ley. No se le adeuda pago alguno por otros conceptos.

Para determinar la indemnización correspondiente:

A. Determinar el salario base diario.

$$6\ 800 / 15 = \$453.33$$

B. Determinar el salario integrado mensual y diario.

Salario base (6 800×2)	\$ 13 600.00
Vales de gasolina	\$ 400.00
Ayuda por vida cara (100 / 2)	\$ 50.00
Aguinaldo	\$ 566.67
Prima vacacional	<u>\$ 122.78</u>
	\$ 14 739.44

$$SID = \$491.31$$

C. Determinar el tiempo trabajado.

$$12 \text{ años } 296 \text{ días}$$

D. Calcular el monto de la indemnización.

3 meses (14 739.44)	\$ 44 218.33
20 días por años de servicio	
20 (12) = 240	
+ (20 / 365) 296 = <u>16.2191781</u>	\$ 29 586.57
60.2191781	
(60.2191781) (491.31)	
	<u>\$ 73 804.91</u>

E. Calcular el monto de la prima de antigüedad.

$$12 (12 \text{ años}) = 144$$

$$(0.032876712) 296 = \underline{9.731506849}$$

$$153.731507$$

$$(153.731507) (105.18) = \underline{\$16,169.48}$$

F. Determinar otros pagos a realizar.	
Vacaciones	\$ 4 779.25
Prima vacacional	\$ 1 194.81
Aguinaldo	\$ 5 591.11
G. Monto total a pagar (sin salarios vencidos).	
Indemnización	\$ 73 804.91
Prima de antigüedad	\$ 16 169.48
Vacaciones	\$ 4 779.25
Prima vacacional	\$ 1 194.81
Aguinaldo	<u>\$ 5 591.11</u>
	\$ 101 539.56

Causas imputables al patrón

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

- Que el patrón o la agrupación patronal engañe al trabajador respecto a las condiciones de trabajo al proponer el mismo. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestación del servicio.
- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, amenazas o malos tratamientos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- La misma circunstancia descrita en el punto anterior, pero fuera del servicio, siempre que por tal situación se haga imposible la realización del servicio.
- Reducción del salario que recibe el trabajador.
- No recibir el salario en la fecha u hora convenida o acostumbrada.
- Que el patrón maliciosa o intencionalmente cause un daño en la herramienta o en los útiles del trabajador.
- La carencia de condiciones higiénicas o de medidas preventivas y de seguridad, que pongan en riesgo la vida del trabajador o de su familia.
- Comprometer el patrón, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en él laboran.
- Las similares a las antes descritas, igualmente graves y de consecuencias semejantes.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT (véase cuadro 10.1).

TERMINACIÓN

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹¹

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como *renuncia*.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

Causas

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- *El mutuo consentimiento de las partes.* Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como *renuncia* y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

- *La muerte del trabajador.* Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que

¹¹ Citado por José Dávalos, *op. cit.*, p. 171.

nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador. Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.

- *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.* Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, analizada en el capítulo III del presente libro. A manera de recordatorio, podemos mencionar que las relaciones de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses, para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión de capital.

Conviene resaltar en este punto que, en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.¹²

- *La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.* Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.
- *Los casos a que se refiere el artículo 434.*¹³

Consecuencias

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio. A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones. Sería injusto obligar al

¹² Principio de estabilidad en el empleo.

¹³ Se analizan en el siguiente capítulo, relativo a la relación colectiva de trabajo.

CUADRO 10.2 Pagos por terminación de la relación individual de trabajo

Causa	Casos especiales	Pagos a realizar
Mutuo consentimiento (renuncia)	Antigüedad menor de 15 años	<ul style="list-style-type: none"> • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Antigüedad igual o mayor de 15 años	<ul style="list-style-type: none"> • Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Muerte del trabajador	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por riesgo de trabajo (véase capítulo IX)
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital		<ul style="list-style-type: none"> • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por riesgo de trabajo (véase capítulo IX) • Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Un mes de sueldo • Prima de antigüedad • Parte proporcional. El trabajador puede solicitar que se le proporcione otro empleo acorde con sus aptitudes y no se termina la relación

patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende sólo de su voluntad.

El cuadro 10.2 ilustra los conceptos a pagar al trabajador, en cada una de las causales de terminación de la relación de trabajo.

De esta forma, los pagos son distintos, pero de acuerdo con el artículo 55, si el trabajador ejercita acción por considerar que no existe causal alguna para la terminación, corresponde al patrón demostrar esa causal. En caso de no demostrarla, el trabajador tiene los derechos consignados en el artículo 48 de la LFT; es decir, puede solicitar su reinstalación o el pago de una indemnización (véase cuadro 10.1).

CONCLUSIÓN

En los capítulos anteriores y hasta aquí se analizó la relación individual de trabajo, su origen o nacimiento, su desarrollo, sus características y condiciones esenciales y la eventual “muerte” de la misma; en el siguiente capítulo se analiza la relación colectiva del trabajo, sus elementos personales, características y formas de terminación.

TERCERA PARTE

Relación colectiva de trabajo

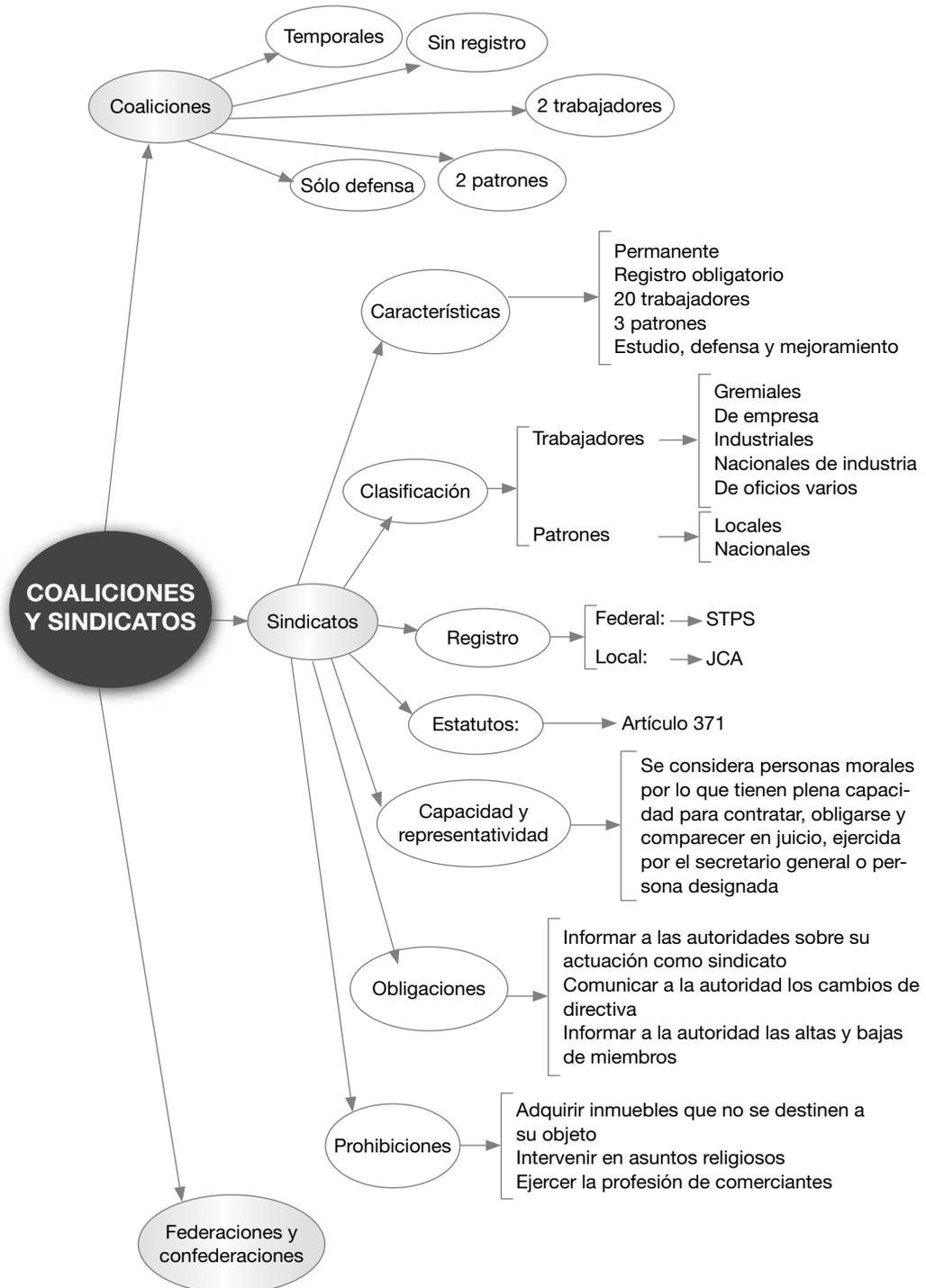
XI. Coaliciones y sindicatos

- Coaliciones
- Sindicatos
- Federaciones y confederaciones

Preguntas

1. ¿Cuándo existe una relación colectiva de trabajo?
2. ¿Cuál es el fundamento constitucional de las coaliciones y sindicatos?
3. ¿Qué es coalición?
4. Define sindicato.
5. Explica las diferencias esenciales entre coalición y sindicato.
6. Explica el principio de libertad sindical.
7. ¿Qué es un sindicato gremial?
8. Menciona un ejemplo de sindicato de empresa.
9. Cita un ejemplo de sindicato nacional de patronos.
10. Menciona las obligaciones de los sindicatos.
11. ¿Qué tienen prohibido hacer los sindicatos?
12. Explica los conceptos de federaciones y confederaciones en el ámbito laboral.

CUADRO RESUMEN



En esta sección se aborda la relación colectiva de trabajo, que es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas.

El conjunto de trabajadores o patronos puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas; en este capítulo se abordan ambos conceptos, poniendo especial énfasis en el sindicato por tratarse, en todo caso, de una figura común y usual en la vida laboral mexicana.

Se pretende dar conceptos y lineamientos legales, alejados de posturas ideológicas y controversias sobre la función de los sindicatos en México.

A manera de introducción se presenta el cuadro 11.1 ilustrando cuándo existen relaciones colectivas de trabajo, para dar paso al fundamento constitucional de las coaliciones y sindicatos, y entrar de lleno al análisis de la figura de las coaliciones y específicamente de los sindicatos.

El derecho de los trabajadores y de los patronos a formar coaliciones o sindicatos, está consagrado por la fracción XVI del artículo 123, que a la letra señala:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

CUADRO 11.1 Relaciones colectivas de trabajo



Esta libertad es retomada por el artículo 354 de la LFT, que señala:

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Así, tanto trabajadores como patrones pueden, en primera instancia, formar coaliciones.

COALICIONES

Las coaliciones están definidas en el artículo 355 de la LFT como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. No se especifican los requisitos, ni las características de la coalición como un sujeto de la relación colectiva de trabajo. Sin embargo, pueden resaltarse algunos elementos:

- Se trata de un acuerdo temporal; es decir, no constituye una asociación con permanencia en el tiempo.
- Al no establecerse número mínimo de trabajadores o de patrones para integrar una coalición, se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista. Por supuesto que, al considerarse que patrones y trabajadores poseen intereses diferentes (mas no opuestos), no sería posible que una coalición se integrara con un trabajador y un patrón.
- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones.

Ejemplo

En una microempresa con apenas tres trabajadores, el patrón decide unilateralmente suspender el pago de los salarios; cabe señalar que los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno y, para defender sus intereses, deciden iniciar el procedimiento de huelga para solicitar los pagos correspondientes.

En el ejemplo pueden verse las características de la coalición: se trata de un acuerdo temporal, una vez resuelta la huelga, la coalición desaparecerá; está formada sólo con tres trabajadores y se unieron únicamente para defender sus intereses comunes, no realizan actividad alguna ni antes ni después del procedimiento de huelga.

De esta forma, la coalición es una forma muy básica de unión entre trabajadores o patrones, sin requisitos en el número de miembros ni en la forma de constitución.

SINDICATOS

Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como “la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Por su parte, Néstor De Buen Lozano define el término como “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.¹

En ambas definiciones se encuentra presente el factor de asociación o persona social; en otros términos, los sindicatos son personas morales, con plena capacidad de ejercicio.²

La opinión del maestro De Buen Lozano es que la palabra *defensa* es suficientemente amplia y expresiva, comprendiendo cualquier actividad tendiente a favorecer a cualquiera de las clases involucradas; por ello, omite en su definición las palabras “estudio y mejoramiento”, contenidas en la definición legal.

En la definición del tratadista se resalta también que los sindicatos son libremente constituidos, poniendo énfasis en uno de los principios del sindicalismo: la libertad sindical.

Libertad sindical

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos.

De igual forma, la libertad sindical consiste en la posibilidad que tienen los sindicatos de escoger libremente sus estatutos, dirigentes y procedimientos.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948.

En síntesis, 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.

Se trata de una forma más avanzada de organización obrera o patronal, con características propias que se señalan a continuación.

La LFT reconoce la posibilidad de que existan sindicatos de trabajadores o de patrones, pero no permite los sindicatos mixtos. Respecto a los sindicatos de trabajadores establece algunas limitaciones:

¹ De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo II*, Porrúa, México, 9a. ed., 1992, p. 725.

² Así lo establece la fracción IV del artículo 25 del Código Civil.

CUADRO 11.2 Comparación entre coalición y sindicato

Características	Coalición	Sindicato
Vigencia	Temporal	Permanente
Registro	No requiere	Ante la STPS o JCA
Núm. de personas mínimo	2 trabajadores	20 trabajadores
	2 patrones	3 patrones
Función	Defensa	Estudio Defensa Mejoramiento

- No pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores, los menores de 14 años (artículo 362), y
- Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos del resto de los trabajadores (artículo 363).

El artículo 364 establece el mínimo de personas necesario para constituir un sindicato: en el caso de sindicatos de trabajadores se requieren mínimo 20 personas, y en el de patrones, mínimo 3.

Otro requisito importante de los sindicatos es su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El tema del proceso de formación de los sindicatos se discute más adelante.

El cuadro 11.2 sintetiza las características de los sindicatos y la comparación de los mismos con las coaliciones.

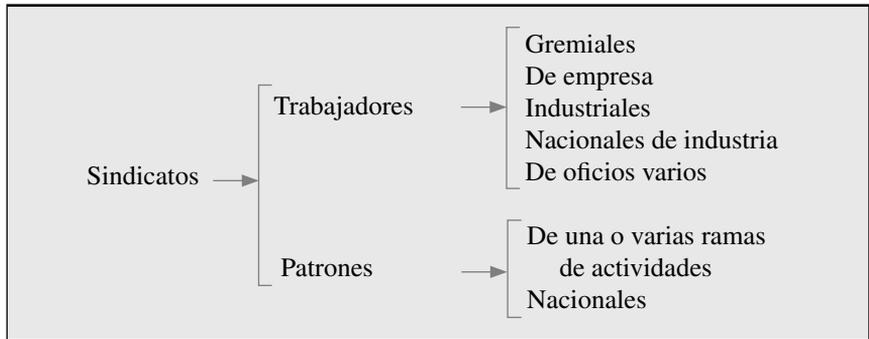
Clasificación de los sindicatos

Una primera clasificación muy simple se refiere a que los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones; pero el cuadro 11.3 ilustra la clasificación que se hace de los mismos en los artículos 360 y 361 de la LFT.

Los sindicatos de trabajadores están contemplados en el artículo 360 y son:

- *Gremiales*, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En este tipo de sindicatos no es importante la empresa para la que se trabaje, sino la actividad que se realice. Todos pertenecen al mismo gremio, pero no a la misma empresa. Ejemplo: Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).
- *De empresa*, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. A diferencia del sindicato anterior, en éste no

CUADRO 11.3 Clasificación de los sindicatos



importa la actividad profesional que realicen sino la empresa para la que trabajen; es una forma común de sindicatos y los ejemplos abundan en la realidad laboral mexicana actual. Un ejemplo muy conocido es el SITIAVW (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México).

- *Industriales*, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. No importa la actividad que realicen los trabajadores ni la empresa para la que laboren, siempre que ésta pertenezca a una de las ramas industriales especificadas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional. Cabe resaltar que las dos o más empresas a que se refiere esta clasificación, necesariamente tienen que estar ubicadas en la misma entidad federativa; de lo contrario, el sindicato sería Nacional de Industria. No son muy frecuentes en la actualidad laboral mexicana; es difícil que las empresas de una rama industrial estén en una sola entidad y, por ello, la forma de Sindicatos Nacionales de Industria es más común.
- *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. No importa la actividad que realicen ni la empresa para la que laboren, el criterio en este tipo de sindicatos es, nuevamente, la rama industrial; pero se establece como condición que las distintas empresas estén ubicadas en dos o más estados de la República, para que pueda ser considerado Nacional de Industria.
- *De oficinas 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 20. Se reconoce esta forma sindical, con el objeto de permitir a los trabajadores integrar un sindicato, aun cuando el número de trabajadores por empresa o por gremio no rebase el mínimo necesario.

Un ejemplo es el Sindicato de Oficios Varios Gonzalo Velázquez de Atlixco, estado de Puebla.

Por su parte, los sindicatos de los patrones tienen una clasificación más simple, ya que ésta se refiere a la ubicación geográfica de las empresas, lo que se establece en el artículo 361 de la LFT:

- *Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades*; aun cuando la ley no lo especifica, se refiere a sindicatos en los que no importa la actividad empresarial o la rama industrial en la que se desempeñen, siempre que se encuentren en una misma entidad federativa. El maestro De Buen considera a este tipo de sindicatos de patrones como sindicatos locales. Un ejemplo es la Unión de Empresarios del estado de Oaxaca.
- *Nacionales*, los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas. La única diferencia con el sindicato de patrones anterior es la ubicación geográfica de las empresas en dos o más estados de la República; por ejemplo, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

Constitución y registro

Como se mencionó anteriormente, los sindicatos son considerados asociaciones de trabajadores o de patrones; como tales, deben estar constituidas por contrato y debe constar por escrito.

Asociación

Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

Artículo 2670 del Código Civil Federal.

Los sindicatos no son la excepción; se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los asociados (sindicalizados) para determinar: los estatutos, integración de la directiva, duración, etc. De esa asamblea se levanta un acta constitutiva.

Una vez realizada esa asamblea constitutiva, se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral correspondiente; el artículo 365 de la LFT señala que cuando el sindicato sea de competencia federal,³ el registro se realiza ante la Secretaría del Trabajo y Previsión

³ Las ramas de la industria contenidas en la fracción XXI del artículo 123 de la LFT son de competencia federal.

Social (STPS). En los casos de sindicatos de competencia local, el registro se hará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para realizar el registro del sindicato debe remitirse por duplicado la siguiente documentación:

- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- Lista con el número de miembros, sus nombres y domicilios, así como nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se preste el servicio.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de asamblea en donde se haya elegido a la directiva.

En el caso de los documentos que se especifiquen como “autorizados”, esta calidad será otorgada por el secretario general del sindicato, el secretario de organización y el de actas, salvo que los estatutos sindicales prevean que otros directivos del sindicato puedan autorizar los documentos.

El registro del sindicato sólo puede negarse por tres motivos:

- Cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patrones.
- Si el número de trabajadores con el que se constituyó no es igual o mayor de 20 o, en el caso de sindicatos de patrones, si el número de integrantes no es igual o mayor de tres.
- Cuando no se presenten los documentos señalados anteriormente para la realización del registro.

Si el sindicato cuenta con la documentación correspondiente, no se le puede negar, por ningún motivo, el registro. El artículo 366 establece que si la autoridad correspondiente no resuelve sobre el registro del sindicato dentro de un término de 60 días, se realizará un requerimiento para que dicte resolución; si no resuelve dentro de los tres días siguientes se considerará hecho el registro para todos los efectos legales y la autoridad está obligada a emitir constancia del registro dentro de los tres días siguientes.

Una vez registrado el sindicato y su directiva, el registro produce efectos frente a todas las autoridades; es decir, tiene plena validez y es reconocido no sólo por las autoridades laborales, sino por cualquier tipo de autoridad.

El registro del sindicato no puede ser cancelado por resolución administrativa, debe ser la Junta de Conciliación y Arbitraje quien resuelva sobre la cancelación del registro sindical y ésta sólo procede en los casos de disolución del mismo o por dejar de tener los requisitos legales.

Estatutos sindicales

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.⁴

De esta forma, los estatutos sindicales son las normas o lineamientos que rigen la vida del sindicato, no sólo al interior del mismo, sino sus relaciones con terceros.

Los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la LFT, deben contener como mínimo:

- Denominación que permita al sindicato distinguirse de los demás.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración; en este apartado, la ley no especifica un tiempo mínimo ni máximo, pero sí especifica que si no se establece la duración del mismo, se entiende que está constituido por tiempo indeterminado.
- Condiciones de admisión de miembros.
- Obligaciones y derechos de los sindicalizados.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y número de sindicalizados necesarios para sesionar.
- Procedimiento para la elección de directiva y número de miembros de la misma.
- Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- Época de presentación de cuentas.
- Normas para la liquidación del patrimonio social.
- Demás normas que apruebe la asamblea.

Respecto a la expulsión de miembros del sindicato se establece un procedimiento especial: debe reunirse la asamblea de sindicalizados para conocer de la expulsión. Se le concede al afectado la posibilidad de defenderse, incluso ofreciendo pruebas en su favor. La resolución se toma con el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Es importante que un trabajador, cuando pretenda ingresar a un sindicato, conozca a detalle los estatutos del mismo. De tal manera que esté en condiciones de exigir sus derechos sindicales y hacer uso de todos los beneficios que el sindicato le ofrezca.

⁴ De Buen, *op. cit.*, p. 737.

Capacidad y representatividad

Se ha insistido mucho en el carácter de persona moral que tienen los sindicatos, lo cual significa que, conforme a los artículos 26 y 27 del Código Civil, pueden ejercitar todos los derechos necesarios para el cumplimiento de sus fines (tienen plena capacidad de ejercicio). Esta capacidad es materializada a través de los órganos que la ley o los propios estatutos reconocen como representantes de las personas morales.

El artículo 374 de la LFT retoma esa capacidad de los sindicatos y establece:

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

De esta forma, la única limitante en el ejercicio de su capacidad es que los sindicatos sólo pueden adquirir inmuebles que se destinen a la realización de sus fines.

La última fracción del citado artículo permite a los sindicatos ser parte en cualquier proceso; esta capacidad puede ser ejercida para defender los intereses del propio sindicato o, como lo establece el artículo 375, para representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan.⁵

Los sindicatos ejercen su capacidad a través del secretario general o por la persona que para tal efecto designe la directiva (art. 376, LFT).

Obligaciones de los sindicatos

Los sindicatos, aparte de estar obligados a registrarse, tienen otras obligaciones, consignadas éstas en el artículo 377 de la LFT y son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.

Cabe recordar el principio de libertad sindical que permite a los sindicatos la libre determinación de sus estatutos, así como la posibilidad de

⁵ El propio artículo establece que el trabajador puede optar por obrar o intervenir directamente, cesando, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

escoger a su directiva. Se trata, en todo caso, de un informe que se rinde no en el afán fiscalizador de la autoridad ni en un intento de coartar esa libertad.

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

Es importante que las autoridades laborales sepan quiénes integran la directiva de los sindicatos, en esta directiva recae la función de representación de la asociación y las modificaciones en los estatutos deben ser también conocidas por la autoridad. Se vuelve a enfatizar el carácter informativo que tiene esta obligación; la autoridad no puede, en ningún caso, emitir opinión sobre la nueva directiva o sobre las modificaciones en estatutos, siempre que la elección o las modificaciones hayan sido realizadas conforme a los propios estatutos.

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

El número mínimo de trabajadores es de 20 y de patrones tres; si no se tiene este requisito puede determinarse la cancelación del registro del sindicato. De igual manera, es importante que la autoridad esté informada del número de miembros para otros temas de la relación colectiva de trabajo como el contrato colectivo, contrato ley y procedimiento de huelga.

La ley no establece sanción alguna en caso de incumplimiento por parte de los sindicatos de alguna de las obligaciones descritas.

Prohibiciones de los sindicatos

Se mencionó anteriormente que los sindicatos sólo pueden adquirir los bienes inmuebles destinados al cumplimiento de sus objetivos; de esta forma, no pueden adquirir otros bienes y mucho menos negociar con ellos.

Para complementar estas prohibiciones a los sindicatos, el artículo 378 señala que los sindicatos no pueden:

- Intervenir en asuntos religiosos.
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Así, ningún sindicato puede tener una orientación o sesgo por religión alguna y tampoco pueden realizar actividades con fines de lucro. Pueden

allegarse de recursos a través de las cuotas sindicales, sorteos, etc., pero no en un ánimo de obtener ganancias con su actividad.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La LFT prevé que los sindicatos puedan integrarse en federaciones o confederaciones, pero no especifica los conceptos de ninguna de las dos figuras. “Ambas son uniones de sindicatos, pero la ley no las define, ni distingue entre federación y confederación. Sin embargo, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia, conceptuando a las confederaciones como organizaciones más amplias o más omnicomprendivas, ya que pueden contener dentro de sí federaciones; mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos.”⁶

En ambos casos, federaciones y confederaciones aglutinan a varios sindicatos de ramas diversas, tienen asambleas y sus propios estatutos, cuyo contenido está especificado en el artículo 383 de la LFT:

- I. Denominación y domicilio y los de sus integrantes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Formas en que sus miembros estarán representados en las directivas y asambleas.

Todas las federaciones y confederaciones deben estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la que tienen que remitir por duplicado:

- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- Lista con la denominación y domicilio de los miembros;
- Copia autorizada de los estatutos, y
- Copia autorizada del acta de asamblea en la que fue electa la directiva.

Conviene poner énfasis en que históricamente las federaciones y confederaciones han sido de suma importancia en la vida política y laboral de México; su poder ha sido tal, que durante el siglo pasado se prefería tener del lado del gobierno a la confederación de trabajadores más importante que ha tenido nuestro país: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano A-CH*, México, Porrúa, 9a. ed., 1996, p. 593.

Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Se ostentan como la mayor organización obrera de México, cuya finalidad es defender los intereses de los trabajadores de todo el país.

Se constituyó el 23 de febrero de 1936, en una asamblea realizada en la Arena Nacional de la ciudad de México.

Originalmente, la CTM aglutinaba a 2 810 sindicatos de empresas, gremiales, industriales, federaciones regionales y nacionales de industria, con un total de 533 400 miembros.

El primer secretario general fue Vicente Lombardo Toledano, dejando el cargo a Fidel Velázquez en 1941. Velázquez ocupó el cargo de 1941 a 1947 y de 1950 hasta su muerte en 1997. Es sucedido por Leonardo Rodríguez Alcaine y actualmente ocupa la Secretaría General, Joaquín Gamboa Pascoe.

Buena parte del poder político y de influencia de la CTM estaba ligada al Partido Revolucionario Institucional; la llegada a la presidencia del Partido Acción Nacional en el 2000, debilitó en gran medida la fortaleza de esta confederación. Muchos sindicatos se han agrupado aparte, formando federaciones y confederaciones menos apegadas al gobierno.

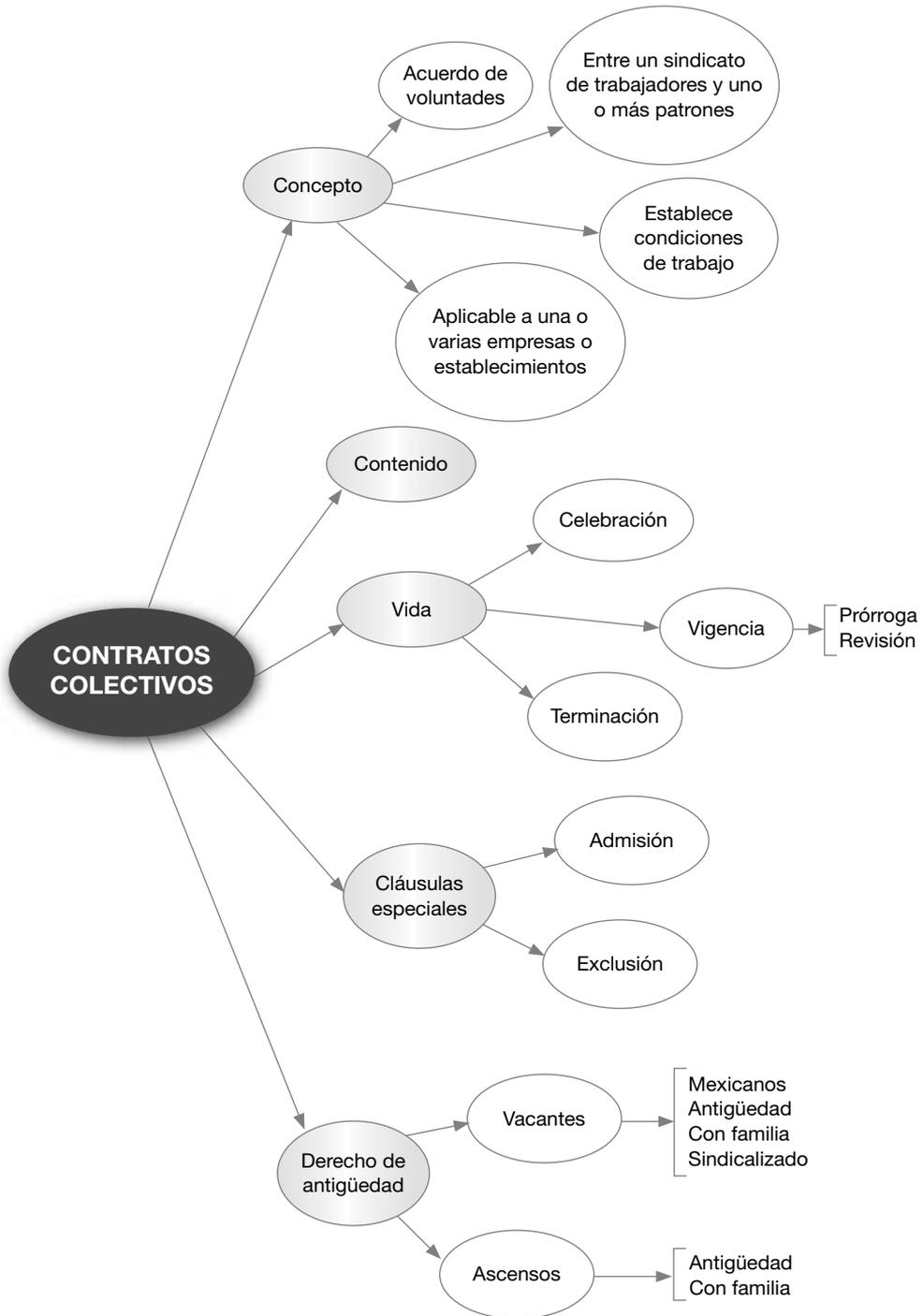
XII. Contrato colectivo de trabajo

- Concepto
- Contenido
- Celebración, vigencia y terminación del contrato colectivo
- Cláusulas de admisión y de exclusión
- Derechos de preferencia

Preguntas

1. Define contrato colectivo.
2. ¿Quién puede solicitar la celebración de un contrato colectivo?
3. ¿Cuál es el plazo máximo para que los contratos colectivos sean revisados?
4. ¿Cuál es el plazo para revisar las disposiciones salariales en un contrato colectivo?
5. Señala las causas de terminación de un contrato colectivo.
6. Explica la cláusula de admisión.
7. ¿En qué consiste la cláusula de exclusión?
8. ¿Cuál es tu opinión respecto a las cláusulas de admisión y de exclusión?
9. De acuerdo con el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, en igualdad de circunstancias, ¿cuál es el orden de preferencia para ocupar una vacante?
10. Respecto a los ascensos, si todos los trabajadores fueron capacitados, ¿cuáles son los criterios de preferencia para obtener el ascenso?
11. Define escalafón.

CUADRO RESUMEN



Como se analizó en el capítulo anterior, los sindicatos tienen por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo; en muchas ocasiones, esos objetivos se traducen en disposiciones de carácter general, aplicables a los trabajadores de una empresa o establecimiento. En diversas ocasiones, los sindicatos llegan a materializar sus objetivos en lo que se conoce como contratos colectivos de trabajo; figura importante en el derecho laboral mexicano actual.

En este capítulo se analizan los contratos colectivos de trabajo, su contenido, procedimiento de celebración y la posible inclusión en el mismo, de cláusulas de admisión y/o de exclusión, así como los derechos de preferencia, generalmente plasmados en el mismo contrato.

CONCEPTO

El *Diccionario Jurídico Mexicano* define al contrato colectivo como el “acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.¹

El mismo diccionario señala que “se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades de los obreros”.²

Por su parte, el artículo 386 establece que “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De acuerdo con lo explicado anteriormente, en el cuadro 12.1 se muestran los elementos del contrato colectivo.

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, *op. cit.*, pp. 694-695.

² *Ibidem*, p. 695.

CUADRO 12.1 Elementos del contrato colectivo

- Acuerdo de voluntades.
- Celebrado entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones.
- Regula las condiciones de prestación de un servicio.
- Es aplicable a una o más empresas o establecimientos.

De esta forma, las condiciones del contrato colectivo son aplicables a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, sean sindicalizados o no. Sólo puede dejar de aplicarse a los trabajadores de confianza, cuando así se haya pactado expresamente en el propio contrato.

CONTENIDO

El contrato colectivo es un acuerdo entre dos partes (sindicato de trabajadores y patrón o patrones), en el que se establecen las condiciones sobre las cuales debe prestarse un trabajo subordinado. El artículo 391 de la LFT señala que el contrato debe contener:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes. En el caso del sindicato debe señalarse el domicilio del mismo y no el de cada uno de los trabajadores que lo integran.
- II. La empresa y establecimientos que abarque. En esos lugares es aplicable el contrato colectivo, por ello es importante especificarlos de manera clara.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada. Igual que los contratos individuales, tienen una duración determinada, indeterminada o pueden celebrarse por obra. Aunque la ley no especifica qué sucede en caso de omisión, el principio de estabilidad en el empleo nos permite pensar que si no se especifica la duración del contrato, se entiende que el mismo es por tiempo indeterminado.
- IV. Las jornadas de trabajo. El tiempo que los trabajadores deben permanecer a disposición del patrón para el desempeño de su trabajo; pueden fijarse distintos “turnos”, siempre que no se exceda de los máximos legales.
- V. Los días de descanso y vacaciones. Los contratos colectivos no pueden otorgar condiciones inferiores a las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento al que se apliquen.³
- VI. El monto de los salarios. Esta cláusula es de importancia tal en los contratos colectivos, que el artículo 393 de la propia ley señala que

³ Artículo 394, LFT.

no produce efectos de contrato colectivo, el convenio que no incluya la determinación de los salarios. Cualquier omisión en el contrato de trabajo respecto a otras cuestiones como vacaciones, jornadas, días de descanso, etc., se subsana automáticamente, aplicando la disposición legal; sin embargo, los salarios están determinados por la negociación entre trabajador y patrón, y no hay disposición legal que subsane su no inclusión en el contrato colectivo.

- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos. Al ser una obligación de los patrones el brindar la capacitación y el adiestramiento a sus trabajadores, en el contrato colectivo se deben incluir las condiciones sobre las cuales se brindará la misma.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. Como se mencionó anteriormente, el contrato colectivo es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, lo cual incluye a los de nuevo ingreso.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley. En varios capítulos de la ley se considera necesario crear comisiones tanto al interior de los centros de trabajo como a nivel nacional. Algunos ejemplos de estas comisiones son: de seguridad e higiene; comisión para determinar el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, etcétera.⁴
- X. Las demás disposiciones que convengan las partes. Con esta disposición queda abierta la posibilidad de que las partes incluyan en el contrato colectivo cualquier disposición que pacten entre ellos.

Hay que resaltar que las condiciones antes mencionadas son las mínimas que debe contener un contrato colectivo; sin embargo, las partes involucradas (sindicato y patrón) pueden convenir condiciones diferentes y, siempre que éstas sean iguales o superiores a las legales, el contrato será plenamente válido.

CELEBRACIÓN, VIGENCIA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

En este apartado se abordan los temas de celebración (nacimiento) de un contrato colectivo, revisión y prórroga del mismo (desarrollo), así como

⁴ El artículo 392 señala que en los contratos colectivos puede establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones sociales y económicas.

la terminación del contrato colectivo (muerte) por las causas legalmente establecidas. No se trata de un ente vivo que cumpla estrictamente con este ciclo, hay ocasiones en que la terminación no se da en los contratos colectivos y adquieren un carácter casi permanente; sin embargo, su vigencia (vida) puede sintetizarse en ese ciclo de nacimiento, desarrollo y muerte.

Celebración

Conviene recordar antes de iniciar este apartado, que los contratos colectivos son acuerdos de voluntades; esto es, deben contener la manifestación de la voluntad del sindicato contratante, a través de su secretario general o persona designada para tal efecto y, por el otro lado, la voluntad del patrón o los patrones. Sin embargo, es posible solicitar la celebración del contrato, aun contra la voluntad del patrón, es decir, la libertad que éste tiene para manifestar su acuerdo en la celebración, está condicionada al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores. Fundamenta lo anterior el artículo 387 de la LFT, que a la letra señala:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, consignado en el artículo 450.

De esta forma, prácticamente el patrón se encuentra obligado a celebrar un contrato colectivo cuando así se lo solicite el sindicato; de lo contrario, corre el riesgo de ver su empresa o establecimiento cerrado, en el ejercicio del derecho de huelga.⁵

Existen empresas en las que hay dos o más sindicatos, para saber con cuál de ellos se celebra el contrato colectivo y es, por tanto, titular del mismo, la ley prevé, en su artículo 388, tres supuestos:

- A. Si existen varios sindicatos de empresa, o varios industriales, o una combinación de ambos, el contrato se celebra con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Ejemplo: en la empresa Cigarrera La Tabacalera, S.A., coexisten el Sindicato de Trabajadores de La Moderna (sindicato de empresa) con 890 trabajadores dentro de la misma, así como el Sindicato Mexicano de la Industria Tabacalera (sindicato industrial) con 750 agremiados dentro de la compañía; quien puede solicitar la celebración del contrato colectivo es el Sindi-

⁵ Véase capítulo XV.

cato de Trabajadores de La Moderna, por contar con mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Como ha quedado manifestado, ese contrato sería aplicable a todos los trabajadores, sin importar el sindicato al que pertenezcan.

- B. Si existen varios sindicatos gremiales, el contrato se celebra con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que exista acuerdo entre ellos. En caso de no existir un acuerdo puede celebrarse un contrato colectivo con cada sindicato. En otros términos, si en una empresa hay tres sindicatos de diferentes gremios, si dos de ellos aceptan el contrato y lo solicitan, éste se realiza y es aplicable para todos los trabajadores, sin importar el gremio (y sindicato) al que pertenecen, pero si no existiera el acuerdo entre los sindicatos, cada uno de ellos podría celebrar por separado su contrato colectivo, abriéndose la posibilidad de que en una misma empresa o establecimiento existan dos o más contratos colectivos. Ejemplo: en la Compañía Refresquera del Bajío existe un sindicato exclusivo para los choferes repartidores, otro para los envasadores y uno más para los vendedores. Si dos de esos sindicatos logran un acuerdo, pueden celebrar un solo contrato, extensivo a todos los trabajadores, pero si no se consigue ese acuerdo, puede solicitarse la celebración de un contrato colectivo para choferes repartidores, otro para envasadores y uno más para los vendedores; aun siendo de la misma empresa.
- C. Si en una misma empresa existen uno o varios sindicatos gremiales y uno o varios sindicatos de empresa o industriales, los sindicatos gremiales pueden celebrar un contrato colectivo especial para su profesión si su número de agremiados es mayor que el número de agremiados de la misma profesión que tiene el sindicato de empresa o de industria. Es decir, en primera instancia se reconoce que el titular del contrato es el sindicato de empresa o industria, pero se deja abierta la posibilidad a que un sindicato gremial pida la celebración de un contrato distinto si cumple con la condición respectiva: tener mayor número de agremiados que los trabajadores de la misma profesión, agremiados al sindicato de empresa o industria. Ejemplo: en la empresa Fábrica de Muebles Ramírez existe un sindicato de empresa que aglutina a 300 trabajadores, 100 de los cuales son transportistas; en la misma empresa también hay trabajadores transportistas agremiados al Sindicato Único de Transportistas de México (gremial). Este último sólo podría solicitar la celebración de un contrato colectivo si el número de sus agremiados en la empresa fuera superior a 100; de lo contrario, es el sindicato de empresa el titular del contrato.

El sindicato que celebra el contrato es considerado titular del mismo; es decir, es quien se reconoce como parte en el mismo y como interlocutor para negociaciones posteriores sobre el contrato. La ley abre la posibilidad

de que la titularidad de este último se pierda cuando se deje de cumplir con los supuestos antes descritos.

Una vez solicitada y aceptada la celebración del contrato colectivo y reconocido al sindicato titular del mismo, debe realizarse por escrito en tres tantos (por triplicado), entregándose una copia a cada una de las partes y registrándose una ante la Junta Local o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Si las partes no pactaron una fecha para la entrada en vigor del contrato, se considera ésta como la de presentación del documento.

Vigencia

El contrato colectivo entra en vigor y tienen que cumplirse las disposiciones en él establecidas; sin embargo, el contrato colectivo es revisable, total o parcialmente, llevando a cabo las siguientes normas:

- Si el contrato se celebró entre un solo sindicato y un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitar su revisión.
- Si el contrato se celebró entre un patrón y varios sindicatos puede pedirse la revisión, siempre que los solicitantes representen 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

Ejemplo

En la Empresa Confecciones Rojas existen dos sindicatos: el de empresa y uno gremial. El sindicato de empresa tiene a 350 afiliados, mientras que el gremial aglutina sólo a 50 trabajadores; en total, son 400 los trabajadores sindicalizados de la empresa. En este caso, la revisión del contrato colectivo debe ser solicitada por cuando menos 201 trabajadores, sin importar el sindicato al que pertenecen.

- Si se celebró por varios patrones, la revisión puede ser solicitada por aquel o aquellos patrones que reúnan cuando menos al 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

Ejemplo

Existe un contrato colectivo que rige las relaciones de trabajo en las empresas Confecciones Martínez, S.A. con 1 500 trabajadores; Hilos La Ideal, S.A. con 890 trabajadores y Telares Veracruzanos, S. de R. L. con 700 trabajadores. Son tres patrones distintos con un contrato colectivo que afecta a 3 090 trabajadores. Por el número de trabajadores que cada patrón tiene, no basta con que uno solo solicite la revisión, ninguno tiene el mínimo de trabajadores requerido para solicitarla.

De acuerdo con el artículo 399 de la LFT, la revisión debe solicitarse cuando menos 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato, cuando éste es por tiempo determinado.
- De dos años, cuando el contrato es por tiempo determinado mayor de dos años.
- De dos años, cuando el contrato es por tiempo indeterminado o por obra determinada.

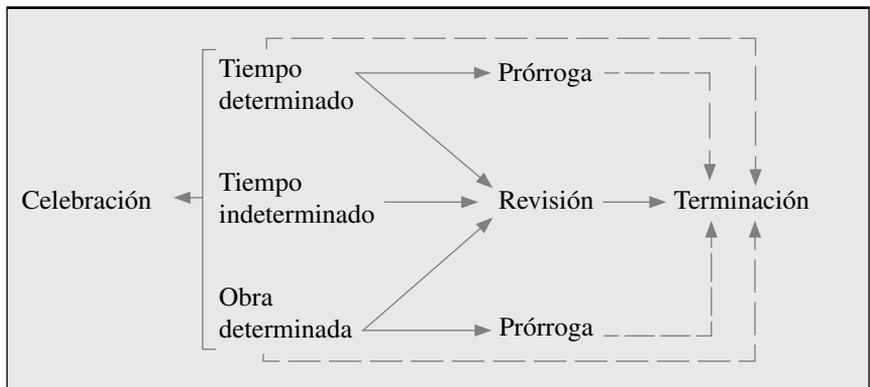
En todo caso, el plazo máximo para que los contratos colectivos sean revisados es de dos años contados a partir de la fecha establecida en el propio contrato o, en su defecto, a partir de la fecha de depósito ante la autoridad correspondiente.

Uno de los grandes temas que aborda el contrato colectivo es la estipulación de salarios. La importancia de este punto es tal que el artículo 393 señala que: “no produce efectos de contrato colectivo, el convenio que omita la determinación de salarios”.⁶ En el tema de los salarios, los contratos colectivos son revisables anualmente. Esta revisión debe solicitarse cuando menos 30 días antes de cumplirse un año de la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Como se mencionó anteriormente, un contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, una vez finalizado el mismo y, si ninguna de las partes solicita su revisión o no se ejercita el derecho de huelga,⁷ el contrato se prorroga por un tiempo igual al de celebración o por tiempo indeterminado si subsiste la materia de trabajo.⁸

El flujo de la vigencia de los diferentes tipos de contrato se analiza de manera gráfica en el cuadro 12.1.

CUADRO 12.1 Vigencia del contrato colectivo



⁶ Si se omiten estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones en un contrato colectivo, se aplican las disposiciones legales.

⁷ Se analiza en el capítulo XV de este libro.

⁸ Principio de estabilidad en el empleo.

Terminación

Por lo que respecta a la terminación del contrato colectivo, el artículo 401 señala como causales:

- El mutuo consentimiento; como todo acuerdo de voluntades, si ambas partes (trabajadores o sindicato y patrón) están de acuerdo en la finalización del contrato se puede dar por terminado el mismo.
- Terminación de la obra; si el contrato colectivo se celebró por obra determinada, la terminación de la misma conlleva a la finalización del contrato.
- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, regulada por el Capítulo VIII del Título Séptimo de la LFT y que se analizan en el capítulo XVI de este libro.

No se señalan como causales la separación del patrón del sindicato ni la disolución de este último; en ambos casos, las condiciones del contrato colectivo siguen vigentes y aplicándose, sea con otro patrón, con un sindicato nuevo o, incluso, sin sindicato.

CLÁUSULAS DE ADMISIÓN Y DE EXCLUSIÓN

Uno de los temas más controvertidos en materia laboral en México es la posibilidad de que los sindicatos incluyan dentro del contrato colectivo, las cláusulas de admisión y de exclusión que se han convertido en una de las bases del “totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal”.⁹

Ambas cláusulas encuentran su fundamento en el artículo 395 de la LFT, que a la letra señala:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El *Diccionario Jurídico* del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM define a la cláusula de admisión como: “una normación del

⁹ Citado por Lastra, José Manuel, “La libertad sindical”, en *Revista Jurídica Boletín de Derecho Comparado*, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>

contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados (De la Cueva)”.¹⁰

Por su parte, la cláusula de exclusión “incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte (De la Cueva)”.¹¹

Como puede observarse, en ambos casos se limita al empresario en la libertad de contratar personal calificado o se le obliga a prescindir del mismo, por el simple hecho de no estar sindicalizado.

Son muchos los tratadistas que han hecho lo posible por determinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de admisión, adoptando posiciones divergentes, las cuales se sintetizan en el cuadro 12.2.

En mi opinión, las cláusulas de admisión y de exclusión constituyen verdaderas armas disparadas por un francotirador en contra de diversas

CUADRO 12.2. Inconstitucionalidad o constitucionalidad de las cláusulas de admisión y de exclusión

Son inconstitucionales porque...	Son constitucionales porque...
...violan el artículo 5o. constitucional, el cual consagra la libertad de empleo, al condicionar el acceso o permanencia en el mismo a la membresía a un sindicato.	...esta libertad de empleo no se refiere a la posibilidad de solicitar empleo en una empresa determinada. El trabajador puede seguir dedicándose a la profesión, industria, actividad que le plazca pero... en otra empresa.
...violan la libertad de asociación reconocida por el artículo 9o. constitucional.	... esta libertad no es absoluta y en este caso se somete al robustecimiento de la libertad sindical colectiva.
...violan la libertad sindical de los trabajadores, al obligarlos a afiliarse y permanecer en un sindicato, como condición indispensable para trabajar.	...el interés colectivo del sindicato está por encima del interés individual de los integrantes y, por ello, este último debe ser sacrificado.

Fuente: Elaborado con datos del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, Porrúa.

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *op. cit.*, p. 476.

¹¹ *Ibidem*, p. 478.

víctimas. El sicario es el líder o líderes de los sindicatos titulares de los contratos colectivos que contienen tales cláusulas. Algunas de las víctimas son: el propio trabajador, que injustamente puede perder una valiosa oportunidad de trabajo o, incluso, puede ser separado del mismo, por no querer entrar o por ser separado del grupo de “elegidos”; también son víctimas los sindicatos antagonicos al titular, que no pueden obtener incorporaciones de nuevos trabajadores y, por último, los empresarios, que ven coartado su legítimo derecho de seleccionar al personal que más le convenga y mantener trabajando a la gente más capacitada.

En palabras del doctor José Manuel Lastra Lastra, parafraseando a Néstor de Buen, “la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes”.¹²

De cualquier forma, toda discusión sobre el asunto resulta estéril; las cláusulas de admisión y de exclusión son una realidad en el derecho laboral mexicano. Ya sean constitucionales o no, los sindicatos siguen peleando su inclusión en los contratos colectivos y, ante el poco margen de maniobra que se permite a los empresarios al negociar este tipo de contratos, terminan siendo incluidas y, sobre todo, aplicadas.

DERECHOS DE PREFERENCIA

Es difícil que una empresa o establecimiento permanezcan estáticos en cuanto a su estructura laboral; pueden crearse nuevos puestos de trabajo o, simplemente, por diversos motivos, pudieran quedar vacantes que tengan que ser cubiertas. La LFT prevé esta situación y señala qué trabajadores tendrían preferencia para ocupar esos puestos nuevos o vacantes.

El artículo 154 establece la obligación patronal de preferir en igualdad de circunstancias a:

- A. Trabajadores mexicanos sobre extranjeros.
- B. Trabajadores con mayor antigüedad.
- C. A quienes no tengan otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia.
- D. Trabajadores sindicalizados.

De esta forma, si en una empresa o establecimiento existe una vacante o se crea un puesto nuevo, y se tiene a dos candidatos para ocuparlo, en igualdad de circunstancias, el patrón deberá preferir al que sea mexicano;

¹² Lastra, José Manuel, *op. cit.*

si ambos lo son, el puesto será para el trabajador con mayor tiempo dentro de la empresa; si, coincidentemente ambos tienen el mismo tiempo de servicio, se preferirá al que sea su única fuente de ingresos y tenga que mantener a una familia, y si ambos tuvieran familia y ese trabajo como única fuente de ingresos, se dará prioridad al trabajador sindicalizado.

Los criterios de preferencia señalados anteriormente son aplicables por igual a trabajadores de planta, temporales o eventuales, etcétera.

Como se señaló anteriormente, la inclusión de la cláusula de admisión en los contratos colectivos permite a los sindicatos “reclutar” miembros; por ello, la existencia de esta cláusula deja sin efectos los criterios de preferencia establecidos en el artículo citado. La cláusula de admisión obliga al patrón a que se dé preferencia al trabajador sindicalizado, casi con independencia de los otros criterios.¹³

Pero, ¿qué sucede si se vulnera el derecho de preferencia de un trabajador? El artículo 157 faculta al trabajador a solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, “a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente, o se le indemnice con el importe de tres meses de salario”. Además, se le concede al trabajador el derecho a cobrar los salarios vencidos o las diferencias de salario, desde el momento en que es desplazado de su legítimo derecho y hasta que la Junta falla.

Por otro lado, hablar de preferencia también nos lleva al tema de los ascensos; ¿qué trabajadores tienen preferencia para ingresar a un puesto de mayor jerarquía? Tal cuestión es contemplada por el artículo 159 de la LFT, que señala:

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior... el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condi-

¹³ Y decimos “casi con independencia” porque hay Jurisprudencia que señala: PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO. El artículo 154... contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo... y de los sindicalizados respecto de quienes no lo están. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el cual se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que... tendrá que contratar el citado patrón... Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos [...] es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que [...] las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia. Séptima Época, quinta parte: Volumen 57, p. 33.

ciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación... la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales... no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

En primer lugar, para obtener los ascensos se da la prioridad a los trabajadores de la categoría inmediata inferior. Si es sólo un trabajador, no hay ningún problema, éste puede obtener el ascenso, pero si en una empresa hay dos o más trabajadores en la categoría inmediata inferior a un puesto vacante y todos esos trabajadores fueron capacitados, debe darse preferencia al trabajador con mayor antigüedad; si dos o más tienen exactamente la misma antigüedad se preferirá a quien tenga a su cargo una familia y, en caso de subsistir el “empate”, se dará el ascenso a quien demuestre, por medio de un examen, tener mayores aptitudes.

Escalafón

“Denominación más común de la lista de trabajadores adscritos a las unidades económicas de producción de bienes o suministro de servicios y que por disposición legal o contractual, están clasificados según su antigüedad, méritos, capacidad o habilidades laborales...”

“Un precepto, al art. 159 de la LFT, contiene importantes pautas para que todo sistema escalafonario equilibre adecuadamente las expectativas que deriven tanto del derecho de antigüedad como del de capacitación. En efecto, el pfo. primero, que toma en cuenta fundamentalmente a la antigüedad, precisa que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión; la doctrina llama a este sistema “escalafón ciego”.

Diccionario Jurídico Mexicano, pp. 1297-1298.

Si el patrón no cumplió con la capacitación y el adiestramiento se dará prioridad al trabajador con mayor antigüedad y, en caso de persistir la igualdad, a quien tenga a su cargo una familia.

Cabe la posibilidad de que en la empresa, aun con la capacitación y el adiestramiento, se creen puestos cuya especialización no permite que ninguno de los trabajadores existentes los ocupe; en este caso, sí se le

otorga al patrón la libertad de cubrir tales puestos, siempre y cuando, en el contrato colectivo no se establezca un procedimiento para cubrirlos.

Por último, el artículo reafirma la importancia de los contratos colectivos, al señalar que es en ellos donde se establecen las formas de acreditar la aptitud y, en su caso, el otorgamiento de ascensos.

CONCLUSIÓN

Los contratos colectivos son un conjunto de disposiciones aplicables a una pluralidad de trabajadores y patrones, dentro de una empresa o establecimiento. Su finalidad es, a todas luces, mejorar las condiciones laborales de los propios trabajadores, sin embargo, en aras de esas “conquistas laborales”, muchas veces plasmadas en los contratos colectivos, se permiten arbitrariedades y atropellos a los principios más básicos del Derecho y, para muestra, la inclusión en buena parte de los contratos colectivos, de las cláusulas de admisión y de exclusión.

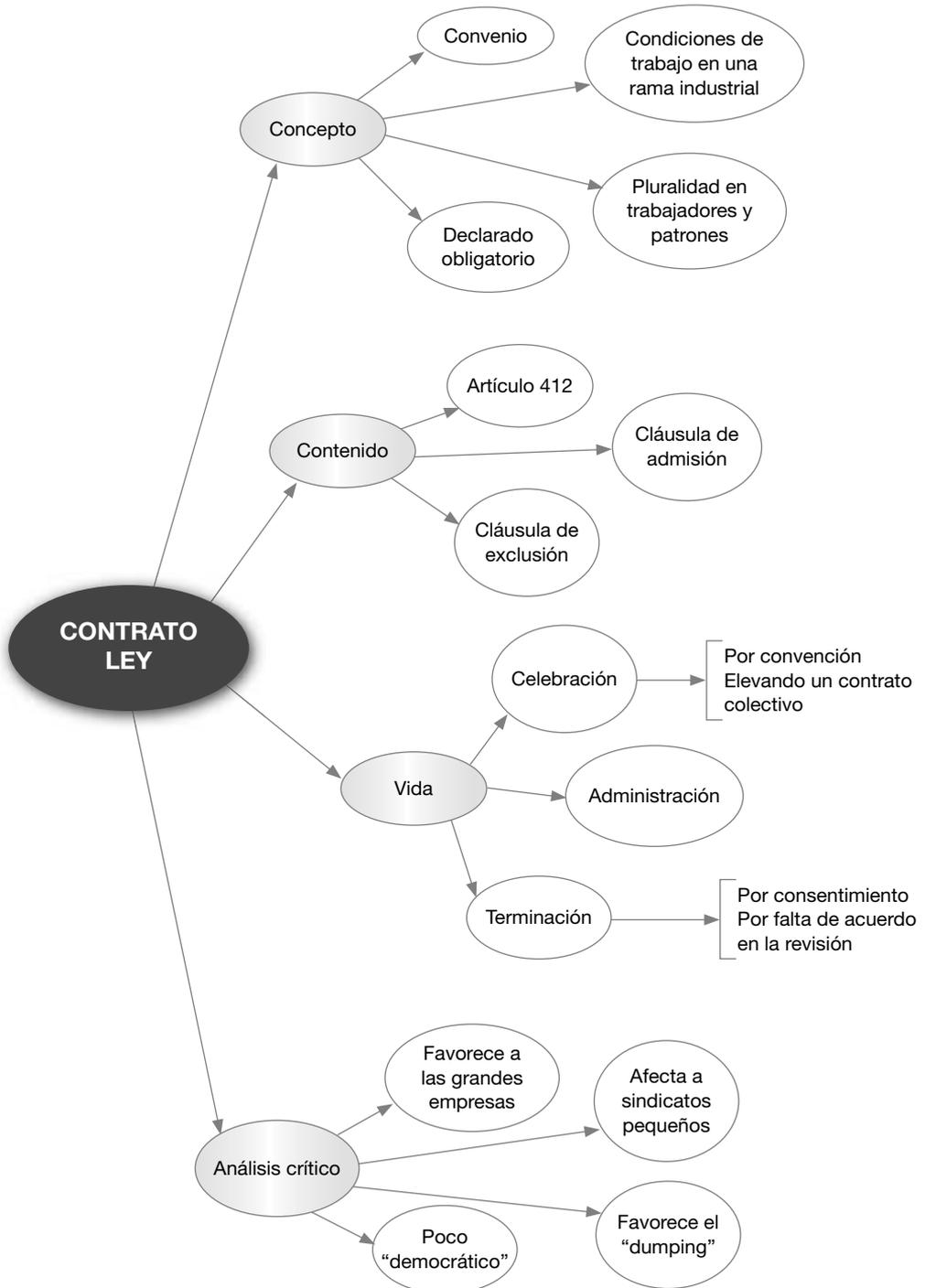
XIII. Contrato-ley

- Concepto
- Contenido
- Celebración, vigencia y terminación del contrato-ley
- Análisis crítico de los contratos-ley

Preguntas

1. Define contrato-ley conforme a la Ley Federal del Trabajo.
2. Señala tres diferencias entre contrato colectivo y contrato-ley.
3. ¿Cuáles son las dos formas reconocidas por la LFT para celebrar un contrato-ley?
4. Describe brevemente el procedimiento de celebración de un contrato-ley por convención.
5. ¿A quién corresponde la administración de un contrato-ley?
6. ¿Cuál es el plazo para solicitar la revisión de un contrato-ley?
7. ¿Cada cuándo son revisables los contratos-ley en materia de salarios?
8. Señala las causales de terminación del contrato-ley.
9. Menciona los contratos-ley vigentes en México.
10. Da una opinión sobre los contratos-ley.

CUADRO RESUMEN



La figura que se analiza en el presente capítulo es muy curiosa, por decir lo menos: un contrato, que por su denominación pudiera confundirse con el resultado de un proceso legislativo pero no es así; un contrato que algunos autores califican como “una institución interesante del derecho mexicano del trabajo”¹ y otros como “el último peldaño de las convenciones colectivas”.² Un contrato muchas veces criticado y otras tantas defendido, sin embargo, como hemos mencionado en anteriores ocasiones, una realidad en el entorno laboral mexicano y, por lo tanto, sujeto de estudio: el contrato-ley.

Para hablar del contrato-ley es necesario entender el contrato colectivo, ya que el primero constituye el siguiente paso en la escala evolutiva de los contratos. Los contratos colectivos fueron el origen de los contratos ley, y hasta la fecha se mantiene la posibilidad legalmente reconocida de que un contrato colectivo engendre un contrato-ley.

Históricamente los contratos-ley se originaron en la industria textil a principios de siglo, cuando los sindicatos comenzaron “a ser intervenidos y manipulados por las autoridades del Poder Ejecutivo (Secretaría de Fomento), de manera que ambas instituciones, sindicato y gobierno perdieron su natural función, los primeros quisieron contar con el apoyo político y el segundo aseguró el control, no sólo sindical, sino empresarial a través de esta naciente institución”.³

En el primer apartado del capítulo se presenta el concepto de esta figura “que no es motivo de orgullo para nuestro derecho”.⁴

CONCEPTO

El *Diccionario Jurídico Mexicano* del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJUNAM), lo define como “el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración”.⁵

El mismo Diccionario señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y

¹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 845.

² De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 474.

³ Soto, Juan, *Teoría general del derecho del trabajo*, México, Trillas, p. 244.

⁴ *Ibidem*, p. 244.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, *op. cit.*, p. 720.

CUADRO 13.1 Elementos del contrato-ley

1. Convenio.
2. Pluralidad en trabajadores y en patrones.
3. Establece condiciones de trabajo para una rama de la industria.
4. Declarado obligatorio en una entidad o varias, o en una zona geográfica o en todo el territorio nacional.

Fuente: Elaboración propia.

situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica”.⁶

Por su parte, la LFT define a los contratos-ley en el artículo 404: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.” (Véase el cuadro 13.1.)

Existen diferencias evidentes entre el contrato colectivo y el contrato-ley, las cuales se sintetizan en el cuadro 13.2.

CUADRO 13.2 Diferencias entre el contrato colectivo y el contrato-ley

Contrato colectivo	Contrato-ley
Es un contrato aplicable a una empresa o establecimiento.	Es un contrato aplicable a toda una rama de la industria.
Se solicita su celebración ante el patrón.	Se solicita su celebración ante la STPS.
Puede ser otorgado por un solo patrón.	Debe otorgarse por varios patrones.
Para ser válido se necesita hacer por escrito y su eficacia depende del registro ante la junta.	Para ser válido es necesario que alguna autoridad del Poder Ejecutivo lo declare obligatorio.
Puede celebrarse por tiempo indefinido.	Tiene una duración máxima de dos años.

Fuente: Elaborado con información tomada de De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomo II, México, Porrúa, 13a. edición.

⁶ *Idem.*

Como puede apreciarse en las definiciones anteriores, el contrato-ley es jerárquicamente superior al contrato colectivo, implica un proceso más complejo de elaboración y, “sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: *en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra*”.⁷

CONTENIDO

Como todo acuerdo entre dos o más partes, el contenido del contrato-ley está sujeto a la negociación entre las partes contratantes; sin embargo, el artículo 412 de la LFT señala ciertas cláusulas que debe contener el mismo:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención. En el siguiente apartado se estudian las formas de celebración de los contratos-ley, una de ellas es la realización de una convención en donde se discuta el contrato; por ello, este apartado señala que deben indicarse los nombres y domicilios de los sindicatos y patrones asistentes a dicha convención.
- II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o, en su caso, la indicación de que es aplicable en todo el territorio nacional. Este tipo de contrato no sólo es aplicable a una empresa o establecimiento, sino a todas las empresas y establecimientos de una misma rama industrial, incluso en aquéllas de reciente creación. Su ámbito espacial de validez está limitado en el propio contrato y puede ser en un estado, varios estados, en zona o zonas geográficas o, incluso, en todo el territorio nacional.
- III. Su duración no puede exceder de dos años. Como se mencionó anteriormente, los contratos-ley, a diferencia de los colectivos, sí tienen una limitación temporal. No se establece el mínimo de duración, pero sí el máximo: dos años.
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; es decir:
 - Jornada de trabajo.
 - Días de descanso y vacaciones.
 - Monto de los salarios, y
 - Bases de integración y funcionamiento de distintas comisiones que se integren de acuerdo con la LFT.

⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 474.

- V. Reglas para formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento en la rama de la industria que corresponda. Cabe recordar que uno de los objetivos de este tipo de contratos es la homologación de las condiciones de trabajo y eso incluye la forma de capacitar a los trabajadores. La idea es que todos los trabajadores de una industria estén capacitados de forma similar.
- VI. Otras estipulaciones que establezcan las partes.

En el artículo 413 se abre la posibilidad de que los contratos-ley incluyan las cláusulas de capacitación y adiestramiento; correspondiendo la aplicación de las éstas, al sindicato administrador del contrato en cada empresa.

CELEBRACIÓN, VIGENCIA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY

Ahora analizaremos esta figura jurídica del contrato-ley, asumiendo que tiene vida y que su ciclo vital está integrado por nacimiento, desarrollo y muerte. Entendiendo el nacimiento como la *celebración* del contrato; el desarrollo como la administración y revisión, esto es, su *vigencia*, y la muerte como la *terminación*.

Celebración

La LFT reconoce dos formas de celebración de un contrato ley:

a) *Celebración mediante convención*

Esta celebración se lleva a cabo “con un proceso análogo, en sus principales etapas, al proceso legislativo”;⁸ está regulado por los artículos 406 al 411, 414 y 416. Se realiza siguiendo los siguientes pasos (ilustrados en el cuadro 13.3):

Iniciativa: Los sindicatos que representen mínimo las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas o en todo el territorio nacional, pueden solicitar la celebración del contrato-ley.

Esta solicitud puede ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el caso de industrias de jurisdicción federal,⁹ ante el gobernador del estado o jefe de gobierno del Distrito Federal, cuando se trate de industrias de competencia local.

⁸ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 850.

⁹ Véase artículos 123, fracción XXI constitucional y 527 de la LFT.

Son los solicitantes, los encargados de demostrar que cumplen con el requisito de número que se mencionó anteriormente: dos terceras partes de los sindicalizados.

Convocatoria a la convención: La autoridad ante la que se presente la solicitud, decidirá, después de verificar que se cumple con el requisito de mayoría señalado anteriormente, si es oportuno y benéfico para la rama de la industria, la celebración de un contrato-ley.

Si la autoridad lo considera oportuno y benéfico, convocará a sindicatos y patrones que pudieran resultar afectados por la celebración a una convención. La convocatoria se publica en el *Diario Oficial de la Federación*, *Gaceta Oficial* del estado del que se trate y en los periódicos que la autoridad considere necesario.

En la convocatoria se señala día y hora de la reunión inaugural, pero entre la convocatoria y la primera reunión deben transcurrir mínimo 30 días.

Convención: La LFT no abunda sobre la forma en que se llevará a cabo la convención, simplemente señala que ésta será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o jefe de gobierno del Distrito Federal, o representante que la autoridad designe.

En la convención se integrarán las comisiones que se consideren necesarias y se determinará el reglamento de trabajo.

Aprobación: Para que la convención funcione, requiere que se instale con los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la industria de que se trate, sin embargo, para la aprobación del contrato-ley en la convención, el artículo 414 señala que “el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de los trabajadores”.

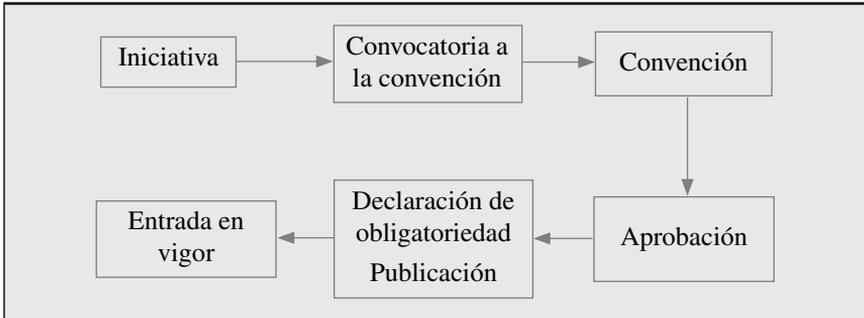
En otras palabras, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados son la base para el cómputo de votos para aprobar el contrato-ley, “pero la ley fija, como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada”.¹⁰

En el ejemplo A se ilustra esta situación que en apariencia puede ser confusa.

Declaración de obligatoriedad y publicación: Una vez que el convenio ha sido aprobado, la autoridad competente (secretario del Trabajo, gobernador o jefe de gobierno) ordenará la publicación del mismo en el *Diario Oficial de la Federación* o *Gaceta Oficial* del estado, declarándolo contrato-ley y, por lo tanto, obligatorio para todas las empresas o establecimientos de una misma rama industrial, que existan o se establezcan en

¹⁰De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 484.

CUADRO 13.3. Celebración de un contrato-ley mediante convención



Fuente: Elaboración propia.

un futuro en la entidad federativa o entidades, en la zona o zonas geográficas o en todo el territorio nacional.

Iniciación de la vigencia: El artículo 416 no deja lugar a dudas, la vigencia del contrato inicia con su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* o *Gaceta Oficial* del estado, a menos de que en el propio convenio se establezca una fecha distinta.

Ejemplo A

Se pretende celebrar un contrato-ley para regular las condiciones de trabajo para las empresas y establecimientos dentro de la industria refresquera en todo el territorio nacional. Cada una de las compañías involucradas tiene su propio sindicato de empresa, dichas compañías son:

Compañía	Trabajadores	Sindicalizados
Refrescos Pin	2 200	1 900
Refresquera del Bajío	900	875
Compañía refresquera del Pacífico	340	300
Refrescos Maya	1 100	1 000
Planta productora de refrescos “La soda”	1 800	1 700
TOTAL	6 340	5 775

La “iniciativa” para celebrar un contrato-ley debe ser presentada por los sindicatos que representen cuando menos a 3 850 trabajadores (2/3 de los sindicalizados). En este caso, es presentada por los sindicatos de Refrescos Pin (1 900),

Refresquera del Bajío (875) y La soda (1 700), con un total de 5 475 trabajadores sindicalizados.

Se presenta la solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social porque cada compañía está en una entidad y se pretende que el contrato-ley sea obligatorio para todo el territorio nacional.

La convención se realiza, se trabajan en diversas comisiones y, para aprobar el contrato-ley, se necesitaría el voto favorable de 2 888 trabajadores sindicalizados (la mayoría de los trabajadores de los sindicatos solicitantes) y de dos de los tres patrones.

Una vez aprobada la convención, la Secretaría ordena la publicación del mismo en el *Diario Oficial de la Federación* y se vuelve obligatorio en todo el territorio nacional.

Suponiendo que una empresa refresquera con más de 5 000 trabajadores, pretendiera iniciar operaciones, tendría que ajustarse a las estipulaciones del contrato-ley

b) *Declarar obligatorio un contrato colectivo anterior*

Este procedimiento se encuentra regulado en el artículo 415 de la LFT, que señala como requisito indispensable, que el contrato colectivo haya sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, una o varias zonas geográficas o en todo el territorio nacional. El maestro Néstor de Buen Lozano, acertadamente señala que no es necesario que el contrato haya sido celebrado por esa mayoría, debido a que después de la celebración del contrato colectivo esta última puede integrarse “como resultado de una labor de proselitismo”.¹¹

Una vez teniendo el requisito del contrato colectivo celebrado por sindicatos con la mayoría mencionada anteriormente, el procedimiento continúa con los siguientes pasos:

Solicitud: Pueden elaborar la solicitud, los sindicatos que representen como mínimo las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial, presentándola ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ramas industriales de competencia federal) o ante el gobernador del estado o, jefe de gobierno (industrias de competencia local). También pueden formular la solicitud los patrones que tengan a su cargo a la mayoría de los trabajadores citada.

Tanto sindicatos como patrones están obligados a demostrar que cuentan con la mayoría mencionada en el párrafo anterior.

¹¹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 851.

¹² Véase capítulo XII.

La solicitud que se realice frente a la autoridad competente, debe ir acompañada de copia del contrato colectivo, señalando la autoridad ante la que esté depositada el mismo.¹²

Publicación de la solicitud: Una vez comprobado el requisito de mayoría señalado en el paso anterior, la autoridad competente, ordenará la publicación de la solicitud en el *Diario Oficial* o en el periódico oficial del estado, señalando un término no menor a 15 días para que se formulen oposiciones al mismo.

Si no se formulan oposiciones: Si una vez concluido el término fijado en la publicación de la solicitud, no se hubieren formulado objeciones, la autoridad competente declarará obligatorio el contrato-ley en la entidad o entidades federativas, zona o zonas geográficas o en todo el territorio nacional.

Si se formulan oposiciones: Se abre un periodo de quince días, para que trabajadores y patrones formulen sus observaciones, acompañándolas de las pruebas que justifiquen su dicho. Una vez concluido el término señalado, la autoridad competente, considerando toda la información integrada al expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Publicación del contrato-ley: Una vez desahogadas las observaciones, en caso de existir, la autoridad competente ordenará la publicación del contrato-ley en el *Diario Oficial* o periódico oficial, declarando la obligatoriedad del mismo.

Iniciación de la vigencia: Como en el procedimiento anterior, el contrato-ley inicia su vigencia al momento de ser publicado.

Todo el proceso anterior se sintetiza de manera gráfica en el cuadro 13.4.

Vigencia

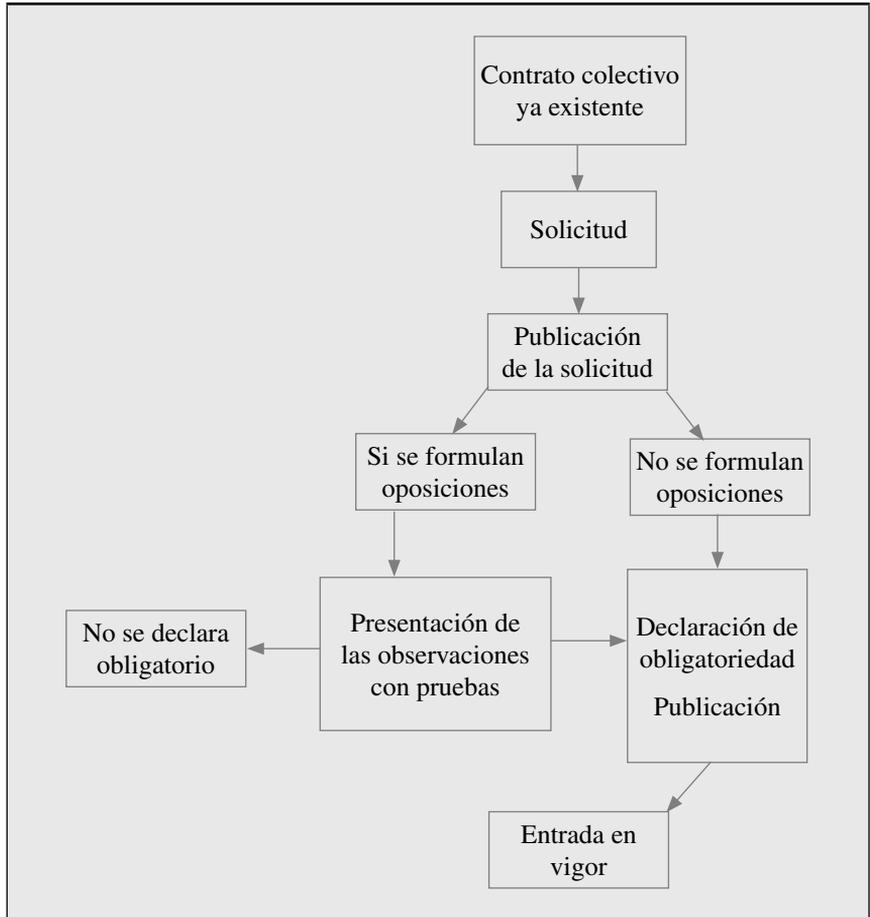
En este apartado se aborda el tema de la administración y la revisión del contrato-ley.

El concepto de administración de un contrato-ley expresa “simplemente, que al sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trate. Estas acciones se referirán a la representación de los intereses individuales... a la exigencia del cumplimiento, a favor del propio sindicato..., y por último, a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del contrato-ley”.¹³

Al respecto, el artículo 418 establece que la administración del contrato-ley corresponde al sindicato que represente dentro de la empresa al ma-

¹³ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 854.

CUADRO 13.4 Celebración de un contrato-ley, elevando un contrato colectivo



Fuente: Elaboración propia.

por número de trabajadores. Este principio se aplica en caso de que dentro de una empresa o establecimiento coexistan dos o más sindicatos. Si sólo hay un sindicato, ése tendrá a su cargo la administración del contrato-ley.

Por lo que se refiere a la revisión del contrato-ley, se sigue un procedimiento similar al de su celebración por medio de convención, es decir, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial o los patrones que tengan a su cargo esa cantidad de trabajadores, pueden solicitar la revisión ante las autoridades competentes que se mencionaron con anterioridad. Luego de verificar el requisito de mayoría, la autoridad convoca a trabajadores y patrones a una convención, de la cual puede surgir un acuerdo sobre las modificaciones

que se realicen al contrato y ese acuerdo es publicado en el *Diario Oficial* o periódico del estado y declarado obligatorio.

Los puntos a resaltar en este proceso de revisión son:

- La solicitud de revisión debe presentarse mínimo 90 días antes de su vencimiento (cabe recordar que la vigencia es de máximo dos años).
- En materia salarial, los contratos-ley, igual que los colectivos, son revisables cada año. Para este caso, la solicitud debe presentarse 60 días antes de que se cumpla un año de la celebración, revisión o prórroga del contrato.
- Cuando no se solicita la revisión del contrato por parte de los trabajadores o de los patrones, el contrato-ley se prorroga por un tiempo igual al de su duración original.

TERMINACIÓN

Por supuesto, esta última etapa del “ciclo vital” del contrato-ley se refiere a la terminación del mismo y la LFT simplemente señala las causales en su artículo 421, las cuales son:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen las mayorías hasta ahora mencionadas (por el lado de los sindicatos, los que representen las dos terceras partes de los trabajadores de la rama industrial y la mayoría de los patrones que tengan a su cargo esa cantidad de trabajadores).
- Si al terminar el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo, y los sindicatos no ejercitan el derecho de huelga.

Por supuesto, la terminación del contrato-ley abre la posibilidad de nuevas condiciones de trabajo para las empresas existentes y para las de nueva creación.

ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS CONTRATOS-LEY

Actualmente existen en nuestro país únicamente siete contratos-ley (véase cuadro 13.5), pero pese a su escaso número, estos contratos rigen las relaciones laborales de aproximadamente 100 mil trabajadores y 1 600 patrones en distintas industrias.

CUADRO 13.5 Contratos-ley vigentes en México

1. De la industria textil del ramo de la lana.
 2. De la industria textil del ramo de la seda, y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
 3. De la industria textil del ramo de géneros de punto.
 4. De la industria textil de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de tablas Jacquard o agujas de la República Mexicana.
 5. De las industrias azucarera y alcoholera.
 6. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
 7. De la industria de la radio y la televisión.
- http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/contratos_ley/contratos_ley_stps.htm

Como muchas otras figuras en el Derecho y, específicamente en el derecho laboral, la intención de los contratos-ley fue noble en sus inicios, pero el ritmo de la economía actual los ha transformado en instrumentos que, lejos de ayudar a los trabajadores, se utilizan como argumentos para dificultar la entrada de nuevas empresas a determinada rama industrial.

En términos económicos, los contratos-ley facilitan la monopolización de poder en manos de empresas grandes y, por supuesto, en manos de sindicatos con gran cantidad de agremiados, haciendo que sindicatos pequeños o “débiles”, pierdan toda injerencia en la toma de decisiones.

Una opinión muy sensata y real, es la que proporciona el maestro Néstor de Buen Lozano:

...el contrato-ley favorece a las grandes empresas que para contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar... Los medianos y pequeños industriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar, el contrato-ley.

...Los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden control de las decisiones y éstas se toman de manera que favorezca a las grandes centrales...

El contrato-ley favorece... al dumping, esa lacra del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los contratos-ley...¹⁴

¹⁴ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 846.

CONCLUSIÓN

Como nota final, resulta curiosa la forma “democrática” de aprobar un contrato-ley: supongamos que son 10 mil los trabajadores sindicalizados de una rama industrial y supongamos también que ése es el total de trabajadores de la rama; es decir, que todos los trabajadores están sindicalizados. En esta circunstancia, para solicitar la celebración se necesitan sindicatos representativos de mínimo 7 500 trabajadores. En la convención debe votar la mayoría de esos trabajadores a favor, esto es: 3 751 trabajadores, o sea aproximadamente 38% de los trabajadores totales de la rama industrial.

En síntesis, criticables o no, los contratos-ley son una realidad en nuestro derecho laboral. Cada lector podrá formular sus conclusiones sobre los mismos.

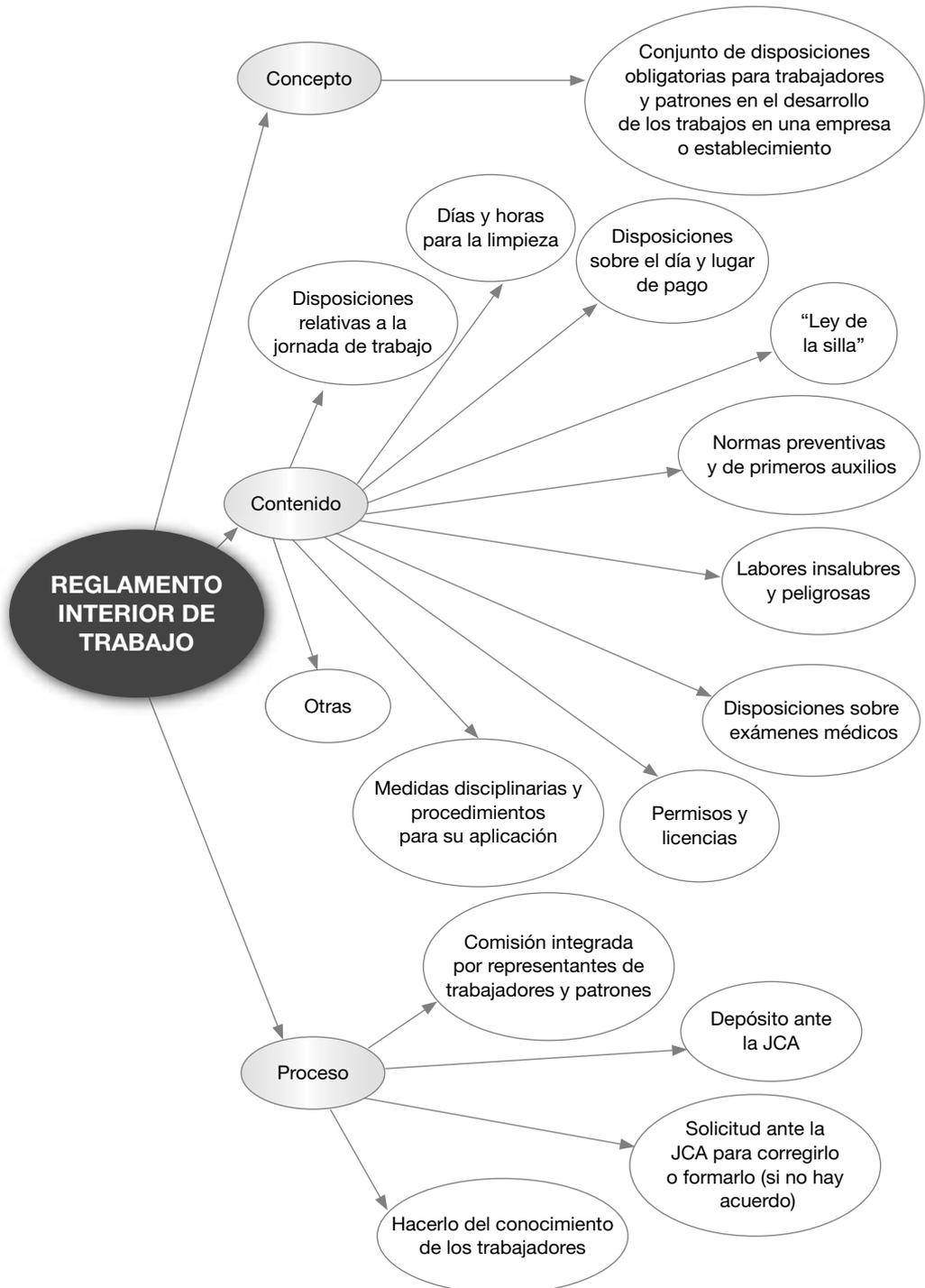
XIV. Reglamento interior de trabajo

- Concepto
- Contenido
- Proceso de elaboración

Preguntas

1. Define reglamento interior de trabajo.
2. ¿Cuál es la finalidad del reglamento de trabajo?
3. Enumera las disposiciones que debe contener el Reglamento interior de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.
4. ¿Qué disposiciones quedan excluidas del reglamento de trabajo?
5. ¿Quién forma el reglamento?
6. ¿Cuándo empieza a surtir efectos el reglamento?
7. ¿Quién puede integrar el reglamento cuando los representantes de los trabajadores y de los patrones no lleguen a un acuerdo?
8. ¿Consideras que la existencia del reglamento es necesaria en toda empresa o establecimiento? ¿Por qué?

CUADRO RESUMEN



Además de los contratos colectivos y los contratos-ley que regulan las relaciones colectivas de trabajo, la LFT reconoce otra figura jurídica que se aplica a trabajadores y patrones de una empresa o establecimiento, se trata del reglamento de trabajo o reglamento de taller.

Este reglamento, alguna vez impuesto por el patrón para ser acatado por los trabajadores, ahora tiene “un sentido profundamente democrático”,¹ convirtiéndose en un “conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajadores”.²

La LFT no da un tratamiento detallado a esta figura jurídica, de hecho sólo se contempla en los artículos 422 a 425 que integran el Capítulo V del Título Séptimo, “Relaciones colectivas de trabajo”.

CONCEPTO

El *Diccionario Jurídico Mexicano* del IJUNAM define reglamentos de trabajo como el “conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores”.³ Dentro de estos reglamentos se reconocen:

- a) Los reglamentos interiores del trabajo.
- b) Los reglamentos administrativos.
- c) Reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias de la administración pública federal.

La definición legal del Reglamento interior de trabajo es proporcionada por el artículo 423 de la LFT:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento interior no confiere nuevos derechos a trabajadores o patrones, tampoco impone obligaciones a ninguna de las partes, “se crean

¹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 495.

² *Idem.*

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano P-Z*, México, Porrúa, 9a. ed., 1996, p. 2756.

disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento”.⁴

En palabras del maestro De la Cueva, el reglamento interior es un “instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento”.⁵

Las disposiciones técnicas y administrativas propias de la empresa y que sirvan para la realización de los trabajos, no deben ser incluidas en el reglamento.

En síntesis, el reglamento interior de trabajo o reglamento de industria es un conjunto de normas acordadas entre trabajadores y patronos, que se consideran necesarias para el correcto desempeño de los trabajos. El artículo 422 es claro al señalar que no sólo son obligatorias para los trabajadores sino también para los patronos.

CONTENIDO

El maestro De la Cueva señala que “El contenido del reglamento se compone de los enunciados siguientes: a) *Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento...* b) *Normas relacionadas con las jornadas...* c) *Principios relacionados con los salarios...* d) *La ley de la silla...* e) *Protección a las madres y a los niños contra las labores insalubres y peligrosas...* f) *Medidas de previsión social...* g) *Disposiciones sobre permisos y licencias.*”⁶

El contenido del reglamento interior de trabajo se detalla en el artículo 423, que señala:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

⁴ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 494.

⁵ *Idem.*

⁶ *Ibidem*, pp. 495-496.

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la existencia del reglamento de trabajo no concede derechos y obligaciones para trabajadores ni para patrones; simplemente se encarga de detallar la forma en que se cumplirán esos derechos y obligaciones consignados en ley o contrato. De hecho, la fracción V de este artículo resulta ilustrativa: la obligación ya está consignada en el artículo 132,⁷ simplemente se tiene que detallar cómo cumplir tal obligación.

Es importante la fracción X del artículo referido porque abre la posibilidad de que se apliquen medidas disciplinarias a los trabajadores, sin embargo, limita a que si se suspende a éste, no puede hacerse por más de ocho días. En la misma fracción se establece que para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores, deben cumplirse las formalidades esenciales del procedimiento, es decir, en un afán de congruencia con los preceptos del artículo 14 constitucional, se le concede al trabajador el derecho a defenderse y ser escuchado. También se entiende que no puede aplicarse una medida disciplinaria, si la misma no está contemplada en el reglamento de trabajo;⁸ por ello, algunos tratadistas afirman que “el reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el código penal de las empresas”.⁹

En síntesis, el reglamento de trabajo busca establecer los mecanismos para el mejor cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en una empresa y establecimiento y, por tanto, un mayor disfrute de los derechos correspondientes o, como lo establece la última fracción del artículo 423, “conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”.

⁷ Obligaciones de los patrones.

⁸ Principio de derecho que se expresa en la máxima “no existe pena sin ley”.

⁹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 854.

PROCESO DE ELABORACIÓN

La LFT no señala un procedimiento detallado para la elaboración del reglamento interior de trabajo, simplemente señala cuatro normas que deben observarse en la elaboración del reglamento y éstas son:

- Debe ser formulado por una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones,
- Si existe acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas depositará el Reglamento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los ocho días siguientes,
- Son nulas las disposiciones contrarias a la LFT, a sus reglamentos, a los contratos colectivos y, a los contratos-ley, y
- Tanto trabajadores como patrones pueden solicitar a la Junta que subsane las omisiones del reglamento o se revisen las disposiciones contrarias a la LFT y demás fuentes del Derecho Laboral.

El artículo 425 complementa lo anterior, al señalar que el reglamento interior de trabajo empieza a surtir efectos a partir de la fecha de su depósito y obliga al patrón a imprimirlo y repartirlo entre los trabajadores, así como a fijarlo en lugares visibles dentro de la empresa o establecimiento.

Por supuesto que estas normas dejan muchas cosas al aire y una de las principales es ¿qué sucede si las partes no alcanzan acuerdo alguno? La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha subsanado tal deficiencia, haciendo una interpretación extensiva del artículo 424 en la siguiente ejecutoria:

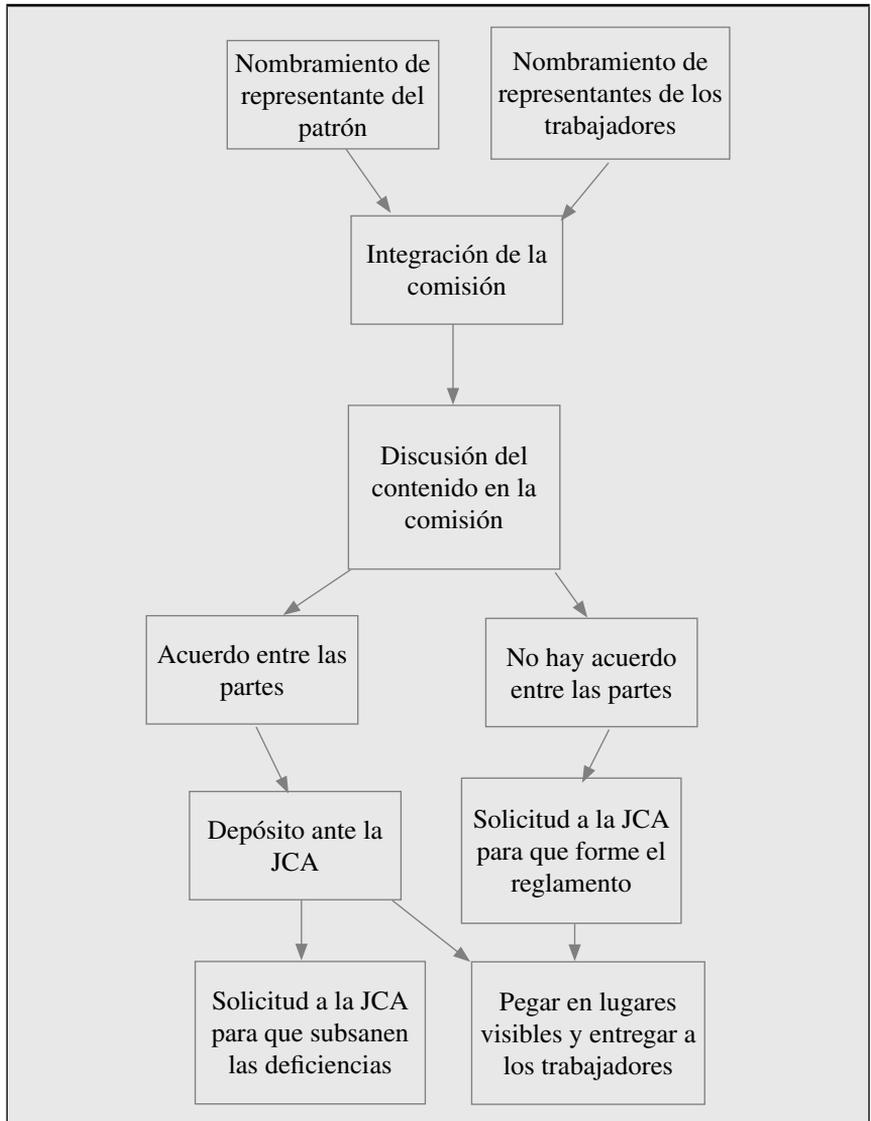
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN PARA LA FORMACIÓN DE UN. El artículo 424, fracción IV de la Ley Laboral, expresamente señala que los trabajadores o el patrón podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del Reglamento interior de trabajo o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo; sin embargo, dicho precepto legal, además lleva implícito el señalamiento de la acción de los mismos sujetos para reclamar la formación del reglamento de mérito, pues de otra manera carecería (*sic*) de objeto las disposiciones legales que se refieren a la creación de esas reglamentaciones, cuya existencia constituye un derecho para quienes sostienen una relación laboral, por cuanto a que en tales reglamentos se contienen las disposiciones obligatorias que regulen internamente el desarrollo del trabajo en una empresa. Consecuentemente ese derecho puede hacerse valer jurisdiccionalmente por medio de la acción que corresponda. (Amparo directo 4867/86, Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Cerrajera Mexicana, S.A., 1o. de julio de 1987. Informe SCJN, Cuarta Sala, 1987, pp. 46-47.)¹⁰

¹⁰ Citado por De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 856.

En pocas palabras, así como la fracción IV del artículo 424 faculta a trabajadores y patrones para solicitar que las deficiencias en el reglamento interior sean subsanadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, también se faculta a que soliciten la elaboración o formación del reglamento.

De esta forma, el procedimiento para la elaboración del reglamento podría sintetizarse como en el cuadro 14.1.

CUADRO 14.1 Proceso de elaboración del reglamento interior de trabajo



CONCLUSIÓN

Para terminar, podemos decir que aun cuando la LFT no señala que el reglamento interior de trabajo sea obligatorio en toda empresa y establecimiento, sí es una herramienta sumamente útil para trabajadores y patrones, esto gracias a que su existencia facilita la prestación de un trabajo personal subordinado

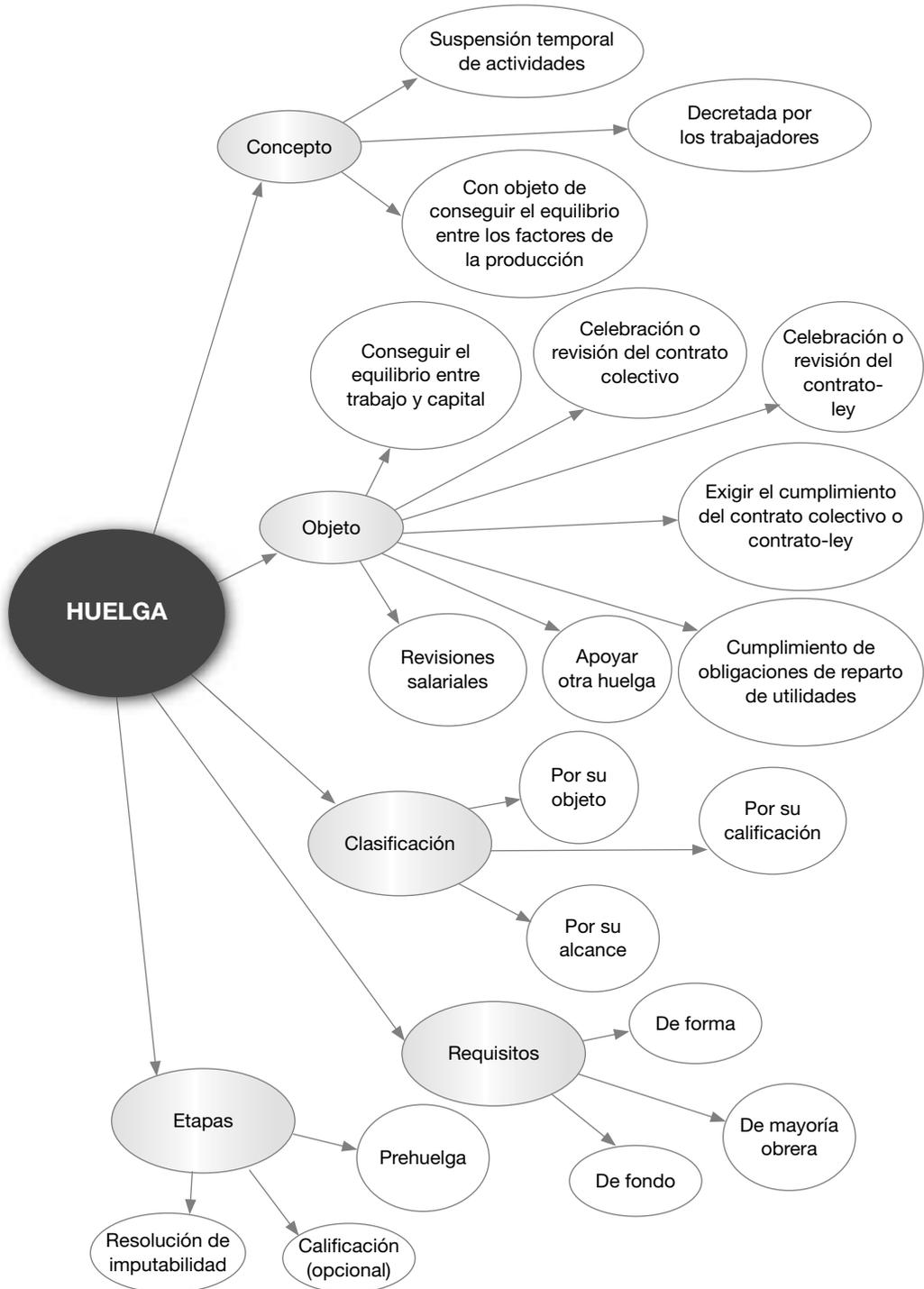
XV. Huelga

- Concepto
- Objeto de la huelga
- Tipos de huelga
- Requisitos
- Procedimiento de huelga

Preguntas

1. ¿Cuál es el fundamento constitucional del derecho de huelga?
2. Define huelga.
3. Explica la diferencia entre huelga y paro.
4. Menciona los objetivos de la huelga.
5. Explica la huelga con objeto contractual.
6. ¿En qué consiste la huelga de solidaridad?
7. Menciona los requisitos de forma del pliego petitorio.
8. Explica el requisito de mayoría obrera en las huelgas.
9. Describe brevemente en qué consiste el periodo de prehuelga dentro del procedimiento de huelga.
10. ¿Cuándo se considera que una huelga es legalmente inexistente?
11. ¿Cuándo se considera que una huelga es ilícita?
12. ¿Quiénes pueden solicitar que se declare la inexistencia o ilicitud de una huelga?
13. Menciona las causas de terminación de la huelga.

CUADRO RESUMEN



Uno de los temas más controvertidos en el derecho laboral mexicano es la huelga, ese derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores que ha sido objeto de críticas y halagos; de un uso como medida de presión y de chantaje político o, como debe ser, para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Históricamente, la huelga ha recibido tratamientos distintos por parte de autoridades, patrones y trabajadores, a veces sumamente contrastantes: en tiempos de la Revolución mexicana, Venustiano Carranza emitió un decreto por el que se castigaba con la pena de muerte “a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen...”¹ El mismo presidente Carranza convocó al Congreso de Querétaro, que aprobaría el artículo 123 constitucional, reconociendo el derecho de huelga de los obreros. El decreto declarando la pena de muerte data del 1 de agosto de 1916 y la Constitución Política fue promulgada el 5 de febrero de 1917; un cambio radical de actitud en tan sólo seis meses.

El texto del artículo 123 originalmente redactado por ese Congreso Constituyente ha sido levemente modificado pero, en esencia, sigue reconociendo el derecho a la huelga. Son dos las fracciones del citado artículo que sirven como fundamento constitucional para el ejercicio de este derecho de la clase trabajadora:

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

Estas fracciones utilizan conceptos que son recogidos y detallados en el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, que precisamente se titula “Huelgas”; también sirven como fundamento del Capítulo XX, “Procedimiento de Huelga”, que forma parte del Título Catorce, “Derecho Procesal del Trabajo”, del mismo ordenamiento legal. Ambos son estudiados en el presente capítulo.

¹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 873.

CONCEPTO

Son varias las definiciones que se pueden encontrar sobre la huelga; a continuación se presentan algunas, todas ellas citadas por el maestro Néstor de Buen Lozano, en su libro *Derecho del Trabajo II*, referenciado ya en diversas ocasiones:

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.

Gallart Folch (español)

Consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional.

Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet (franceses)

En el cuadro 15.1 se citan los elementos que se deben considerar en el proceso de la definición de huelga, según el maestro Néstor de Buen Lozano.

En la doctrina mexicana encontramos, entre otras, las siguientes definiciones:

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

J. Jesús Castorena

La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.

Mario de la Cueva

CUADRO 15.1 Elementos a considerar en la definición de huelga, según De Buen Lozano:

1. *Hechos que la ponen de manifiesto*: suspensión de labores.
2. *Finalidad inmediata*: el ejercicio de una presión para la obtención de un propósito colectivo.

De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, México, Porrúa.

La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.

Alberto Trueba Urbina

Y, por supuesto, la definición de huelga proporcionada por el propio Néstor de Buen Lozano: “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”.

No hay que omitir la definición de huelga que brinda la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Del análisis de las definiciones anteriores (incluyendo la legal), se pueden concluir ciertos elementos comunes:

- La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.
- Es decretada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores.

En este punto conviene hacer un alto y aclarar dos términos que en el lenguaje común tienden a ser usados como sinónimos, pero que implican serias diferencias: *huelga* y *paro*.

El **paro**, figura jurídica abandonada en la práctica, pero contemplada en las fracciones XVII y XIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución:

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aun cuando no hay una definición específica de paro, puede entenderse que es la suspensión temporal de todas las actividades o una parcialidad de ellas, decretada por los patrones, cuando las circunstancias económicas lo ameriten y con autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De esta forma, la diferencia principal entre la huelga y el paro es quién lo realiza; por un lado una coalición de trabajadores y, por el otro, el patrón.

OBJETO DE LA HUELGA

Como se mencionó anteriormente, las huelgas encuentran su fundamento constitucional en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo

123. De ellas puede desprenderse el objeto general de la huelga: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

El artículo 450 de la LFT retoma ese objeto y señala además algunos otros. De esta forma, la huelga debe tener por objeto:

- a) *Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.* Cabría recordar en este punto, que tradicionalmente se considera como factores de la producción a la tierra, el trabajo y el capital; estos dos últimos elementos representan a los trabajadores y los patrones respectivamente.

Varios autores consideran que este objeto es suficientemente amplio como para englobar al resto, la celebración o revisión de contratos colectivos tiene como fin último equilibrar los derechos entre obreros y patrones.

- b) *Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia.* Los sindicatos que pretenden celebrar un contrato colectivo de trabajo pueden recurrir a la huelga como medida de presión al patrón. Si éste se niega a celebrar el contrato, los trabajadores podrían iniciar la huelga.

Situación similar se presenta cuando el sindicato titular del contrato solicita la revisión del mismo y el patrón se niega a ello.²

La celebración del CCT constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.³

- c) *Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia.* Conviene recordar que el contrato-ley depende de la voluntad de varios patrones, no tiene sentido utilizar la huelga como medida de presión a un solo patrón, cuando de él no depende totalmente la consecución del contrato-ley. Al tratarse de una negociación entre ambas partes, que incluso se lleva a cabo en una convención, la huelga pierde eficacia como medida de presión al patrón.
- d) *Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.* Aparentemente este objeto se da después de una violación a lo pactado entre trabajadores y patrones, y contenido en un contrato colectivo o en un contrato-ley.

² Los contratos colectivos se analizaron en el capítulo XIII del presente libro.

³ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 890.

Para Néstor de Buen, esta falta de cumplimiento debe afectar a un conjunto o grupo de trabajadores y no a uno solo; de lo contrario, la huelga perdería su carácter colectivo.

- e) *Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.* En el reparto de utilidades existen varias obligaciones patronales que se ubican en la esfera de la relación colectiva, una de ellas puede ser, entregar a la comisión mixta la documentación necesaria para determinar el monto para el reparto de las utilidades. Sólo la violación a este tipo de normas (ubicadas en el plano colectivo) puede ser utilizada como objeto de huelga. Ninguna violación a los derechos individuales servirá como objeto, incluso, siendo tan importante como la entrega de las utilidades a un trabajador.
- f) *Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados.* La también conocida como “huelga por solidaridad” tiene un carácter de lucha política y “antigubernamental”. Permite a varios sindicatos sumarse a un movimiento de huelga simplemente como apoyo, incluso pudiendo llegar a una huelga general.

En México, la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso...

...Por otra parte es evidente que se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.⁴

- g) *Exigir la revisión anual de los salarios contractuales.* Como se especificó en los capítulos correspondientes, los contratos colectivos y los contratos-ley son revisables cada año; un mecanismo para presionar al patrón o patrones y obtener la revisión salarial de este contrato es la huelga.

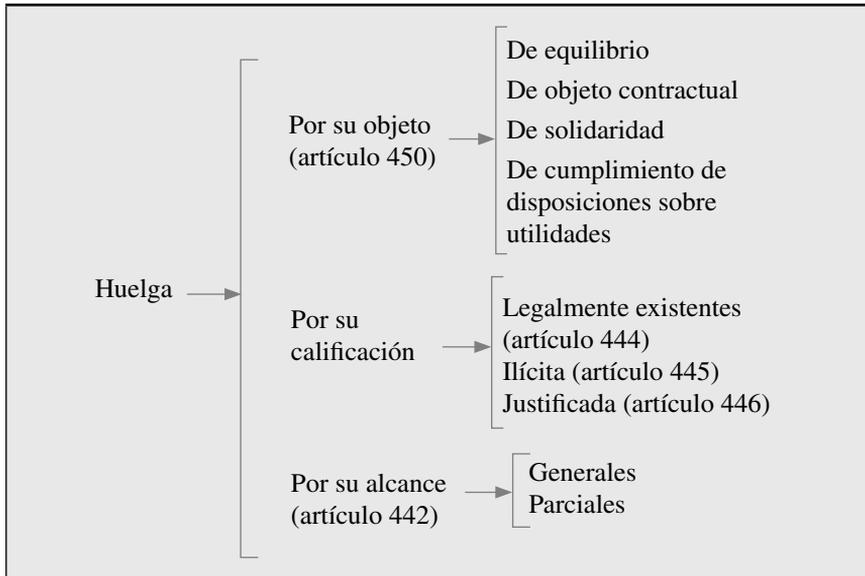
Una vez más, resaltamos el punto de que la revisión es en contratos colectivos y contratos-ley, no en contratos individuales por el carácter colectivo de la huelga.

TIPOS DE HUELGA

Existen diversas clasificaciones de la huelga, basándose en distintos criterios; en este libro, sólo tomaremos los siguientes: por su objeto; por la calificación que de ellas haga la Junta de Conciliación y Arbitraje y; por los lugares que abarca.

⁴ *Ibidem*, p. 894.

CUADRO 15.2 Tipo de huelga



Los criterios mencionados se ilustran en el cuadro 15.2.

Por su objeto

Este criterio está determinado por lo que los trabajadores persiguen con la suspensión de actividades y se desprenden del artículo 450 de la LFT:

- a) *De equilibrio*, las que buscan conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital), fracción I del citado artículo.
- b) *De objeto contractual*, relacionada con la celebración, revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-ley. Incluye las fracciones II, III, IV y VII.
- c) *De solidaridad*, la que se realiza con objeto de apoyar a otros trabajadores en huelga (fracción VI del artículo mencionado).
- d) *De cumplimiento de disposiciones sobre utilidades*; cuando tiene por objeto obligar al patrón a cumplir con las obligaciones colectivas que se desprenden de la participación de los trabajadores en las utilidades (fracción V).

Por la calificación que realice la Junta de Conciliación y Arbitraje

Este criterio está contenido en los artículos 444, 445 y 446 de la LFT, que se refieren a:

- a) Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos legales establecidos⁵ y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450. Por supuesto, que en sentido opuesto, una huelga también puede ser declarada legalmente inexistente, sea porque no se cumplieron los requisitos o no tiene por objeto alguno de los enumerados.
- b) Huelga ilícita, se considera que una huelga es ilícita cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias: que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En este caso, aun cuando la Ley no lo especifica, una huelga es lícita cuando no se presente ninguna de las circunstancias descritas.

- c) *Huelga justificada*, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de las causales invocadas por los trabajadores para estallar la huelga. *A contrario sensu, una huelga es injustificada cuando el patrón no tiene responsabilidad alguna en las causas señaladas por los trabajadores.*

Por su alcance

Criterio que se desprende del artículo 442 de la LFT, que señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. De esta forma, se puede hablar de:

- a) *Huelga general*, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga, y
- b) *Huelga parcial*, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma.

REQUISITOS

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico;⁶ por ello, está sujeta a requisitos esenciales. El maestro Mario de la Cueva clasifica los requisitos de la huelga en:

- a) Requisitos de forma.
- b) Requisitos de mayoría obrera.
- c) Requisitos de fondo.

⁵ Se analizan en el siguiente apartado de este capítulo.

⁶ Es decir, depende de la voluntad de las partes que en él participan.

Requisitos de forma

El procedimiento de huelga se inicia con el emplazamiento que los trabajadores realizan. Estos requisitos se refieren a la forma y tiempo en que debe presentarse el emplazamiento y están contenidos en el artículo 920 de la LFT:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Conviene detallar los servicios que la propia ley considera públicos y que, por tanto, el emplazamiento debe presentarse con diez días de anticipación a la suspensión de actividades:

- Comunicaciones y transportes.
- Luz y energía eléctrica.
- Limpia.
- Aprovisionamiento y distribución de aguas.
- Gas.
- Sanitarios.
- Hospitales.
- Cementerios.
- Alimentación (artículos de primera necesidad y cuando se afecte a una rama completa del servicio).

Requisitos de mayoría obrera

Como ha quedado señalado en este capítulo, la huelga es un derecho colectivo que debe ser ejercido por una mayoría (cuadro 15.3) y la LFT en

CUADRO 15.3 Requisitos de mayoría obrera

Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Para que una huelga sea legalmente existente se requiere que la suspensión haya sido realizada por la mayoría de los trabajadores.

Arts. 451, fr. II y 459, fr. I.

dos artículos (451, fracción II y 459, fracción I) reafirma esta condición: la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores, a riesgo de que si no es la mayoría la que suspende los trabajos, la huelga puede ser declarada inexistente.

“La ley es clara y terminante... la mayoría debe establecerse *a posteriori*, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (artículo 451-II).”⁷ En el apartado relativo al procedimiento de huelga podrá entenderse esta situación: primero estalla la huelga y luego se hace el recuento de trabajadores, en caso de que se solicite o se ofrezca como prueba de la inexistencia de la huelga (cuadro 15.4).

La mayoría que establece la Ley para que una huelga sea declarada existente es simple, es decir, la mitad más uno de los trabajadores. Tampoco señala la característica de los trabajadores, pueden ser sindicalizados o no.

Requisitos de fondo

Existen diversos criterios sobre los requisitos de fondo de la huelga; por un lado, Néstor de Buen señala que el artículo 451, fracción I, establece como requisito de fondo que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados en la propia ley.

Por otro lado, el maestro De la Cueva afirma: “el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y

CUADRO 15.4 Etapas del procedimiento de huelga

1. Prehuelga,
2. Etapa de calificación (opcional),
3. Etapa de resolución de la imputabilidad.

⁷ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 897.

consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.⁸

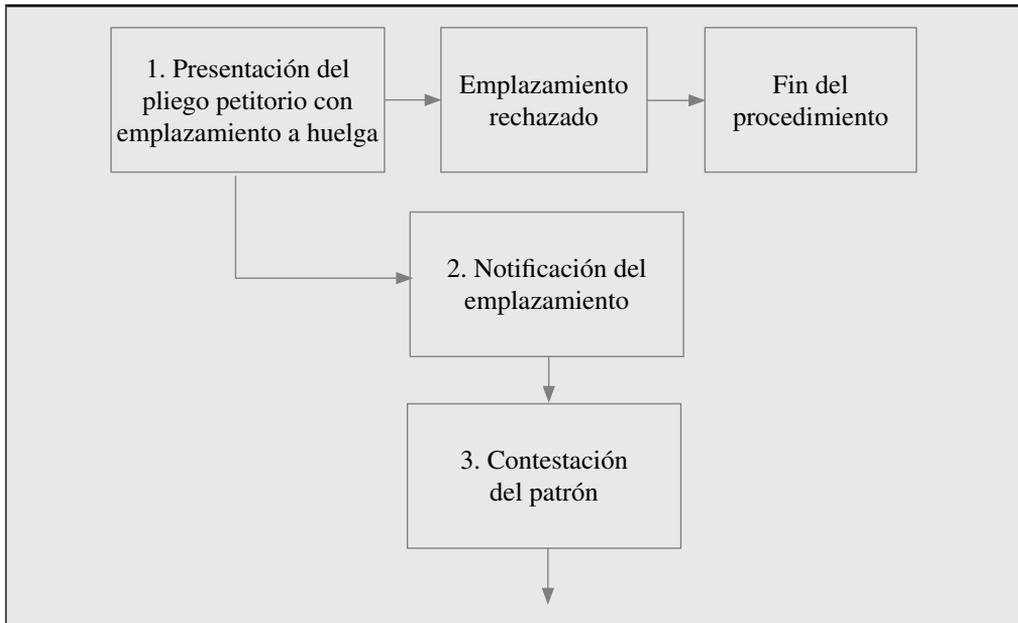
En mi opinión, ninguno de los dos está equivocado, el “fin asignado por la Constitución para estos movimientos” es tan general, que requiere ser particularizado en los demás objetos de la huelga, es decir, todos los objetos de la huelga contenidos en el artículo 451 (excepto las fracciones I y VI), van encaminados al fin último de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de trabajadores y capital.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

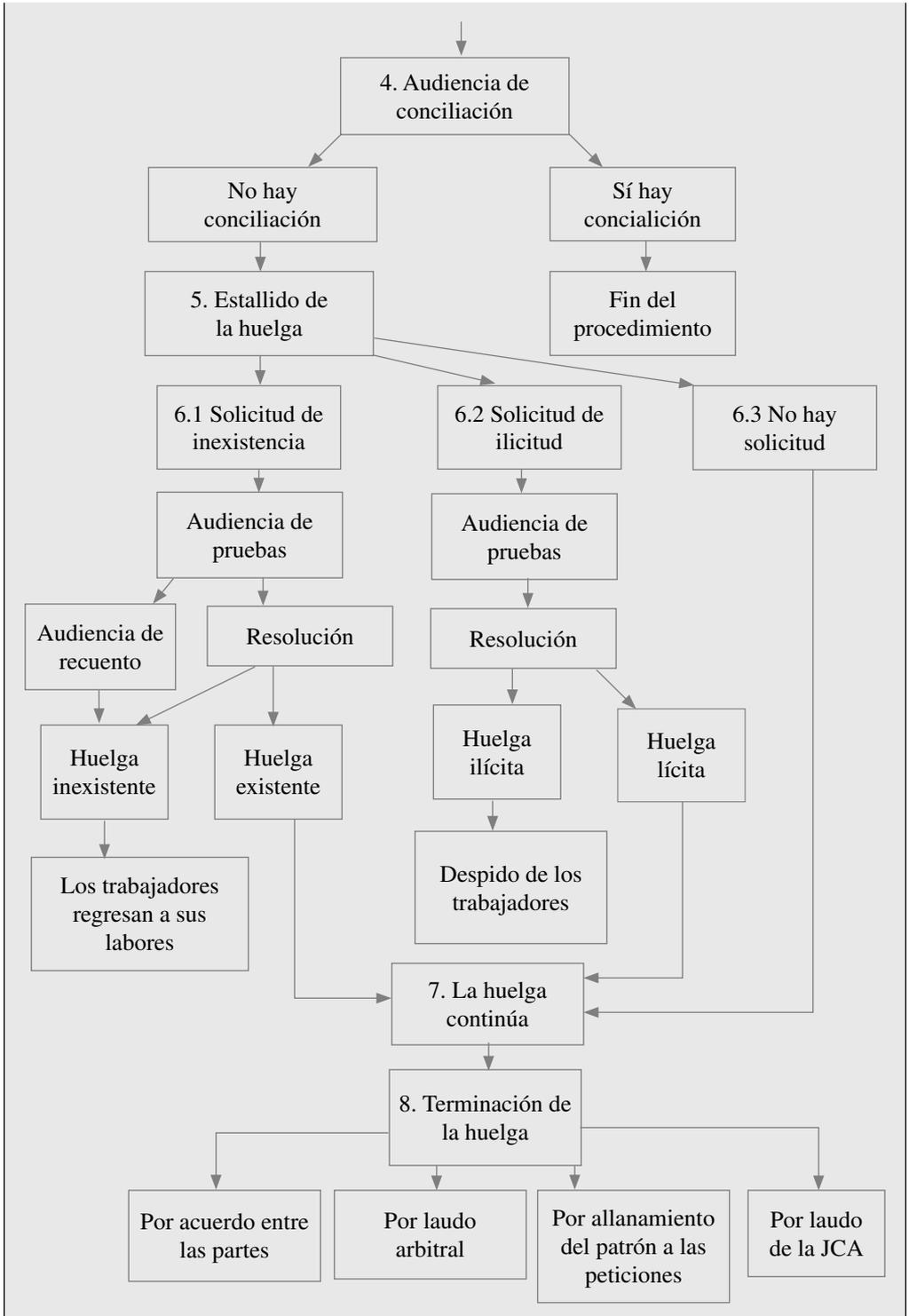
El procedimiento de huelga puede dividirse en tres etapas principales: la prehuelga, que se inicia con el emplazamiento y termina con el estallido. Una vez estallada se puede dar una etapa de calificación que consiste en que la junta se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Por último, una etapa en que la junta debe determinar si las razones de la huelga son imputables al patrón o no.

El cuadro 15.5 ilustra el procedimiento de huelga, a continuación se describen los pasos del mismo:

CUADRO 15.5 Procedimiento de la huelga



⁸ Citado por De Buen, Néstor, op. cit., p. 897.



Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga

Es el primer paso del procedimiento y consiste en la “advertencia” que los trabajadores hacen al patrón de que en caso de no satisfacer las peticiones formuladas, iniciarán la suspensión de las actividades.

El pliego petitorio es un documento con los requisitos y características que se señalan en el artículo 920 de la LFT,⁹ que puede ser presentado por un grupo de trabajadores (coalición). Sólo se requiere que ese grupo de trabajadores esté integrado como sindicato, en los casos de revisión de contrato colectivo o contrato-ley.

El pliego petitorio puede ser rechazado por la Junta de Conciliación y Arbitraje si ocurre alguna de las siguientes condiciones (artículo 923):

- No se formula conforme a los requisitos establecidos.
- En los casos de revisión de un contrato colectivo, cuando no lo presente el sindicato titular del mismo.
- En los casos de revisión de un contrato-ley, cuando no lo presente el sindicato que tenga a su cargo la administración del contrato.
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la junta no le da trámite al pliego petitorio, debe notificar por escrito al promovente y se termina el procedimiento.

En el cuadro 15.6 se muestran de manera esquemática los requisitos de forma del pliego petitorio.

CUADRO 15.6 Requisitos de forma del pliego petitorio

1. Por escrito.
2. Dirigido al patrón.
3. Señalando las peticiones.
4. Anunciando el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones.
5. Señalando el objeto de la huelga.
6. Especificando día y hora para iniciar la suspensión.
7. Presentado por duplicado ante la JCA u otra autoridad laboral o administrativa.
8. Presentarse mínimo seis días antes de la suspensión en lo general, o
9. Presentarse con mínimo diez días de anticipación en servicios públicos.

Artículo 920 Ley Federal del Trabajo

⁹ Analizado en el presente capítulo como “requisitos de forma”.

Notificación del emplazamiento

Una vez recibido el emplazamiento, la autoridad (JCA, laboral o administrativa), tiene que hacer llegar al patrón copia del mismo, en un plazo que no exceda de 48 horas.

La notificación es de suma importancia porque produce dos efectos importantes:

- a) Una vez notificado, el patrón queda constituido como depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, y (artículo 921)
- b) La notificación suspende toda ejecución de sentencia alguna, así como la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o establecimiento. Tampoco pueden secuestrarse bienes del local en que se encuentren instalados, con las siguientes excepciones: aseguramiento de los derechos de los trabajadores (indemnizaciones, salarios, pensiones, otras prestaciones devengadas, etc.); garantizar créditos a favor del IMSS por falta de pago de las cuotas; garantizar créditos derivados de cuotas a favor del Infonavit o cuando se trate de asegurar otros créditos fiscales (artículo 924).

Contestación del patrón

Una vez notificado el patrón, dispone de 48 horas para formular su contestación por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La LFT no señala qué debe contener esa contestación ni qué sucede si no se presenta. En la práctica, es frecuente que la contestación por escrito se formule al iniciar la audiencia de conciliación.

También es posible que el patrón promueva la excepción de falta de personalidad¹⁰ en esa contestación.

Audiencia de conciliación

“En el periodo de prehuelga la función de las JCA es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes.”¹¹ Es decir, la Junta no puede dar opinión alguna sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ni decidir si las causas que la motivan son o no imputables al patrón. Su papel se limita a facilitar que las partes lleguen a un acuerdo y se conjure el emplazamiento a huelga.

¹⁰ Es decir, que la persona que representa y que actúa en el procedimiento está autorizada por quien ostenta el interés legal. Ejemplo: que quien firma el pliego petitorio en caso de revisión de un contrato colectivo, sea realmente la persona que el sindicato autorizó para ese efecto.

¹¹ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 582.

Para lograr este fin, la JCA cita a ambas partes a una audiencia de conciliación, que se inicia con la resolución del incidente de falta de personalidad (si el patrón emplazado la hubiere solicitado). Si el incidente es declarado improcedente por la JCA, se inicia la etapa de conciliación.

El artículo 927 establece las reglas a seguir en la audiencia de conciliación y éstas se refieren, principalmente, a buscar la asistencia y participación de ambas partes en la misma; por ello establece que:

- Si los trabajadores no concurren a la audiencia, no se inicia el cómputo del término para la suspensión de las actividades, es decir, se entiende que los trabajadores se desisten del emplazamiento y, por tanto, no habrá huelga.
- Si es el patrón quien no concurre a la audiencia, se podrán aplicar las medidas de apremio necesarias para que concurra.
- Esta audiencia de conciliación puede diferirse siempre que así lo soliciten los trabajadores y sólo se haga una vez (artículo 926).

Por otro lado, el artículo 928 señala algunas reglas que se aplican a todo el procedimiento de huelga y, por tanto, a la audiencia de conciliación:

- Las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas y no al día siguiente como en otros procesos.
- Todos los días y horas son hábiles.

Por lo anterior, las audiencias de conciliación en un procedimiento de huelga, pueden iniciar a las 10:00 horas de un viernes y continuar durante todo el día, e incluso extenderse hasta el sábado o domingo.

En la audiencia se busca que los patrones satisfagan las pretensiones de los trabajadores y que éstos reduzcan las mismas, a efecto de conseguir un acuerdo; conviene insistir en el carácter conciliatorio de esta audiencia, es decir, por ningún motivo, el personal de la Junta puede pronunciarse por la procedencia o imputabilidad de la huelga.

Al término de la audiencia puede conseguirse el acuerdo entre las partes, con lo que se conjuraría el emplazamiento a huelga; es decir, si hay acuerdo entre trabajadores y patrón no hay suspensión de actividades. En caso de que no se llegue a acuerdo alguno, el procedimiento continúa y la huelga estalla.

Hasta aquí termina la etapa de prehuelga.

Estallido de la huelga

Como señala el artículo 443 de la LFT, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; esto es, la huelga inicia no con el cierre

de la empresa, sino con que los trabajadores dejen de trabajar. Incluso, si los trabajadores permanecen en sus puestos, puede darse la suspensión de actividades.

Tampoco es un requisito legal colgar las banderas rojinegras, ésta es una costumbre y un símbolo social y político, mas no una obligación jurídica. El estallido de la huelga se da con la suspensión de actividades en la fecha y hora establecida en el emplazamiento.

En este momento ya se puede hablar de huelga, no importa si después es declarada existente o no, tampoco importa si es legal o ilegal, y mucho menos importa si las causas de la misma son imputables al patrón. La huelga existe y lo demás son situaciones que se resolverán en el transcurso de la misma, pero con la suspensión de actividades iniciada.

La LFT prevé que una vez estallada la huelga deben continuarse prestando algunos trabajos:

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, deberán conducirse a su punto de destino (artículo 466).
- En los hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo y hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (artículo 466).
- Aquellos cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Es la JCA quien determina el número de trabajadores necesarios para este fin y si los trabajadores se niegan a prestar el servicio, se faculta al patrón a contratar a otros trabajadores (artículos 935 y 936).

A partir de este momento ya se puede referir a la suspensión de labores como huelga y pueden presentarse alguno de los siguientes tres supuestos:

- Solicitud de declaración de inexistencia de la huelga.
- Solicitud de declaración de ilicitud de la huelga.
- O que no se presente solicitud alguna para que la Junta determine la inexistencia o ilicitud, y que la suspensión de actividades continúe.

Solicitud de declaración de inexistencia de la huelga

En esta etapa del procedimiento de huelga, la JCA realiza una función más cercana a la actividad jurisdiccional: conforme a lo presentado determina o califica la huelga.

Hay que insistir en que la huelga en este punto es ya una realidad; los trabajadores ya suspendieron las actividades y, como se mencionó anteriormente, ya se suspendieron los posibles embargos en contra del patrón. La JCA determina si la huelga cumplió con ciertas condiciones o, de lo contrario, la declarará legalmente inexistente, con las consecuencias que se mencionan en este apartado.

Cabe resaltar también que la solicitud de declaración de inexistencia no es obligatoria; dicho de otra forma, puede o no existir en el procedimiento de huelga. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga es considerada existente para todos los efectos legales.

La LFT faculta a que no sólo trabajadores o patrones puedan solicitar la declaración, sino que terceros con un interés legítimo puedan tramitar este “mini-proceso”.

Las causas por las que una huelga puede ser declarada legalmente inexistente conforme al artículo 459 son:

- Que la suspensión de actividades no se realice por la mayoría de trabajadores.
- Que la huelga no tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 450.
- O que no se cumplan con los requisitos de forma señalados por el artículo 920 de la LFT.

En el artículo 930 se establecen las normas que debe seguir el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga:

- a) La solicitud debe ser presentada por escrito, indicando las causas y fundamentos legales para la misma. No se permite que se argumente o se añadan otras causas posteriormente. Esta solicitud se presenta ante la JCA y se anexan copias para cada uno de los patrones emplazados y para cada sindicato o coalición emplazante.
- b) La JCA notifica a cada una de las partes y las cita para una audiencia en las que se ofrecerán y recibirán todas las pruebas. Esta audiencia debe celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la solicitud referida en el inciso anterior.
- c) Las pruebas deben tener relación con las causas argumentadas para la declaración de inexistencia y cuando la solicitud sea presentada por un tercero ajeno, deberá probar también su interés.
- d) En la audiencia se rendirán las pruebas, con excepción del recuento de trabajadores. Se puede autorizar el desahogo posterior de pruebas, cuando la naturaleza de las mismas no permita que se realicen en la audiencia.
- e) Una vez recibidas y desahogadas las pruebas, la JCA dispone de un plazo máximo de veinticuatro horas para determinar la existencia o inexistencia legal de la huelga.

Dentro de este procedimiento de declaración de inexistencia es muy frecuente que se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores; es decir, el promovente busca que se declare inexistente la huelga porque el número de trabajadores que suspenden las actividades no es la mayoría. Esta prueba tiene que desahogarse en una audiencia distinta, conocida como audiencia de recuento.

Para efectos de esta audiencia, la JCA citará a los trabajadores en día, hora y lugar específico. Se cuentan los votos de los trabajadores que asistan al recuento, incluyendo a aquellos que hayan sido despedidos después de presentado el emplazamiento. Tanto los trabajadores contratados después de la presentación del emplazamiento como los trabajadores de confianza, no son considerados dentro del recuento.

Una vez concluida la audiencia de pruebas y la audiencia de recuento, en caso de que esta última se ofrezca como prueba, la JCA puede pronunciarse sobre la existencia o inexistencia legal de la huelga.

Evidentemente, si la huelga es declarada legalmente existente, la suspensión continúa y sólo podrá terminarse por alguna de las causas que se señalarán más adelante en el presente capítulo.

Si la huelga es declarada legalmente inexistente, la JCA notificará a la representación sindical la resolución y fijará un plazo de 24 horas para que los trabajadores regresen a las actividades, apercibiéndolos de que si no acatan la resolución, se dan por terminadas las relaciones laborales. De igual manera, si la resolución es de inexistencia, se declara sin responsabilidad al patrón y se le faculta, para que en caso de no presentarse los trabajadores dentro de las 24 horas, contrate a otros.

Solicitud de declaración de ilicitud de la huelga

Igual que en el caso anterior, se trata de un “mini-procedimiento” cuando la huelga ya es existente. La LFT señala que en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observan las mismas normas establecidas para el procedimiento de calificación de existencia o inexistencia.

Las causas por las que una huelga puede ser declarada ilícita son (artículo 445):

- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas o propiedades.
- En tiempo de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del gobierno.

Sobra decir que las guerras en nuestro país son ya un recuerdo vago y que, por ende, la segunda causal no ha sido invocada.

En síntesis, en esta solicitud también se realiza una audiencia en la que se presentan, reciben y desahogan las pruebas, para que la Junta disponga de un plazo de 24 horas para resolver sobre la licitud o ilicitud de la huelga.

Si la JCA determina que la huelga es lícita, la suspensión sigue, pero si se resuelve que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas (artículo 934). En otras palabras, la declaración de ilicitud se traduce en el rompimiento total de las relaciones de trabajo con los huelguistas.

No hay solicitud alguna

Si ninguna de las partes en conflicto (trabajadores y patrones) o algún tercero con interés, presenta la solicitud de declaración de inexistencia o la solicitud de declaración de ilicitud, la huelga continúa su curso y sólo puede terminarse por alguna de las causas que se mencionan en el siguiente apartado.

Terminación de la huelga

La LFT no señala un tiempo mínimo ni un tiempo máximo de duración de la huelga, puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan la decisión arbitral de un particular o de la JCA, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas.

El artículo 469 señala:

La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. 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;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En el primer caso, ambas partes ceden un poco hasta conseguir el acuerdo y el fin de la huelga. Por ejemplo, los trabajadores huelguistas solicitaban un aumento salarial de 25% en salario base y 10% en prestaciones; el patrón concede 20% y 5% respectivamente, propuesta que convence a los trabajadores que deciden celebrar el acuerdo y poner fin a la huelga.

Respecto al allanamiento del patrón, éste acepta todas y cada una de las pretensiones contenidas en el pliego petitorio y además acepta pagar los salarios que los trabajadores dejaron de percibir durante la huelga.

En el tercer caso, también conocido como laudo privado, ambas partes consiguen acordar que un tercero, sin autoridad jurisdiccional, dé su opinión sobre el fondo de la huelga. Este caso es difícil porque implica la existencia de un acuerdo y compromiso arbitral celebrado entre ambas partes y sancionado por la autoridad (JCA).

En el último caso, se decide que la JCA resuelva el fondo del asunto, en este caso se trata de la tercera y última etapa del procedimiento de huelga: resolución sobre la imputabilidad de la huelga.

Esta decisión de la JCA se tramita mediante un procedimiento ordinario o un procedimiento para conflicto colectivo de naturaleza económica.¹² Si en la resolución (laudo) que dicte la Junta se determina que las causas son imputables al patrón, se le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios vencidos.

A grandes rasgos, ése es el procedimiento de huelga, sólo conviene especificar algunas normas aplicables al procedimiento de huelga, cuando el objeto sea la celebración o revisión del contrato-ley:

- a) El emplazamiento se presente por parte de los sindicatos coaligados, con copia para cada uno de los patrones emplazados.
- b) La fecha para la suspensión de actividades debe ser mínimo treinta días después de la fecha de presentación del escrito ante la JCA.

CONCLUSIÓN

Se trata de mínimas variaciones que pueden conducir a la presentación de un incidente de falta de personalidad o a que una huelga sea declarada legalmente inexistente.

En este libro no pretendemos adoptar una postura a favor del patrón ni a favor del trabajador, simplemente se trata de aportar los conceptos teórico-prácticos en materia de derecho laboral; por ello, sólo me limito a manifestar que, criticada o alabada, utilizada con justicia o para fines “perversos”, la huelga es una herramienta para que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida. El uso que de este instrumento se haga, depende enteramente de los trabajadores y el propio patrón.

¹² Véase capítulo XVII.

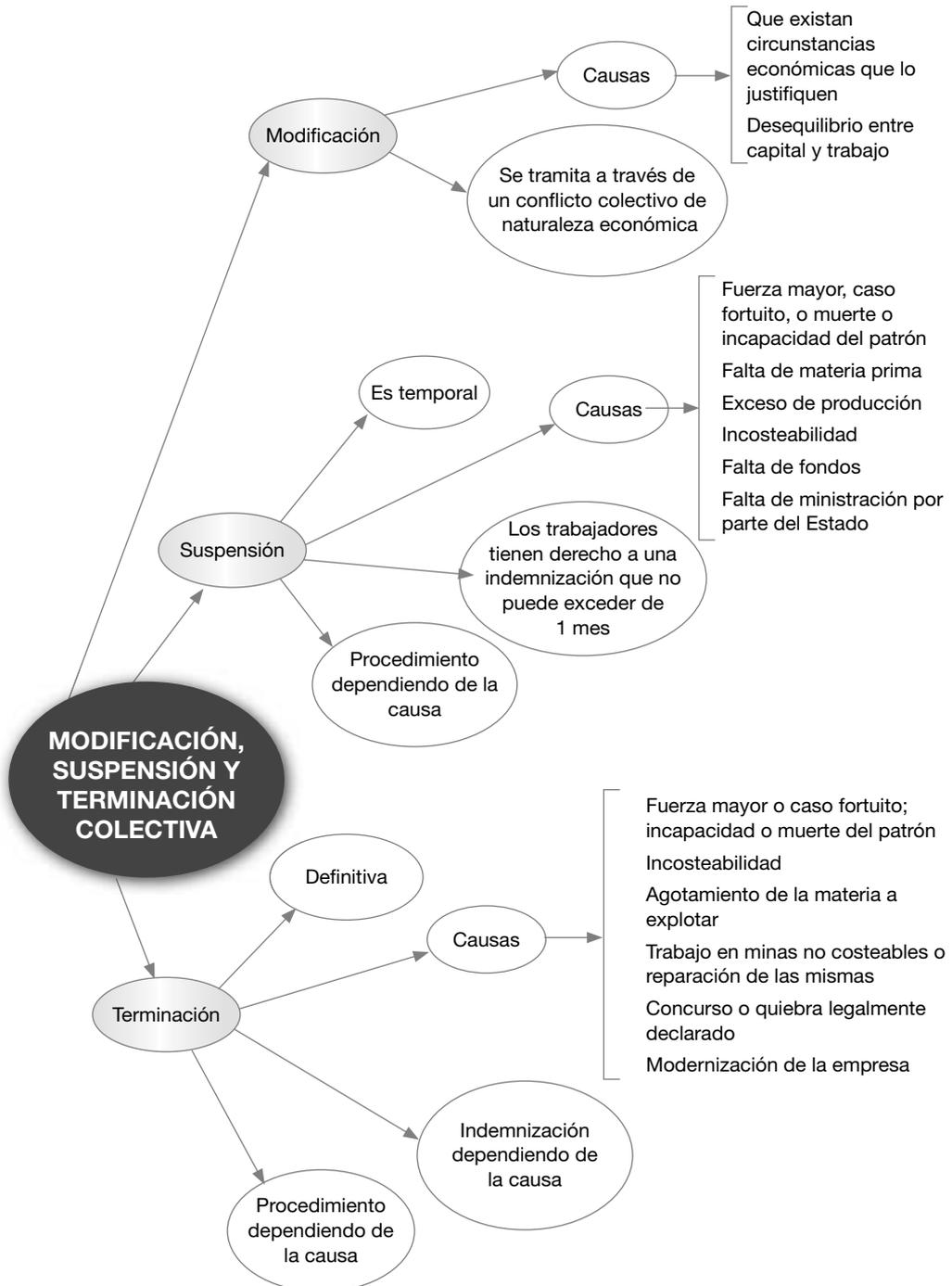
XVI. Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo

- Modificación
- Suspensión
- Terminación

Preguntas

1. ¿Quiénes pueden solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo?
2. ¿Qué procedimiento se sigue para modificar colectivamente las condiciones de trabajo?
3. ¿Cuáles son los supuestos en los que puede solicitarse la modificación colectiva?
4. Define suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
5. ¿Cuáles son las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo?
6. ¿Qué consideraciones toma en cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje para determinar la indemnización en caso de suspensión colectiva?
7. Determina las obligaciones patronales al terminar la suspensión colectiva.
8. ¿Cuáles son las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo?
9. Explica la diferencia entre terminación individual y colectiva de las relaciones de trabajo.
10. ¿Cuánto tiene que pagar como indemnización el patrón cuando la terminación sea causada por la modernización de la empresa?
11. En los casos de la suspensión y de terminación, cuando sólo se afecta a una parte de los empleados, ¿qué criterio debe tomarse en cuenta para determinar a los afectados?

CUADRO RESUMEN



Existen circunstancias económicas y de diversa índole, que obligan a los trabajadores y patrones a buscar la implementación de condiciones de trabajo distintas o, en casos extremos, pueden motivar la suspensión de las relaciones de trabajo o, incluso, la terminación de las mismas respecto a un grupo de trabajadores.

La LFT contempla la posibilidad de que las condiciones de trabajo sean modificadas, o bien que sean suspendidas o terminadas, siempre que exista una circunstancia que lo justifique. Ésos son los temas que se abordan en este último capítulo de la Sección Tercera, “Relaciones colectivas de trabajo”.

MODIFICACIÓN

El artículo 426 de la LFT fundamenta el derecho de los sindicatos de trabajadores y de los patrones, para solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

La solicitud para modificar las condiciones de trabajo debe ser presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se le da el tratamiento de conflicto colectivo de naturaleza económica.¹

Sólo puede solicitarse la modificación de las condiciones en dos supuestos:

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

Cuando se solicite la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, se aplican las mismas normas que para su revisión (artículo 398), es decir:

- a) Si el contrato es celebrado por un solo patrón y un solo sindicato, cualquiera de las dos partes puede solicitar la modificación.
- b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la solicitud debe ser hecha mínimo por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados.
- c) Si el contrato se celebró con varios patrones, la modificación se podrá solicitar siempre que los solicitantes tengan cuando menos al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afectados por el contrato.²

¹ Véase el siguiente capítulo.

² Para una explicación más detallada, consúltese el apartado “Vigencia” del capítulo XII “Celebración, vigencia y terminación del contrato colectivo” del presente libro.

Respecto a la modificación de las condiciones contenidas en el contrato-ley, puede ser solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, o en todo el territorio nacional.³

**Solidaridad y costos compartidos para evitar despidos.
Una experiencia en Volkswagen de México**

Yolanda Montiel H.

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
México, enero, 2004

La empresa y el sindicato de Volkswagen, con la participación de la Secretaría del Trabajo, firmaron en julio del 2003 un convenio para establecer en la ensambladora la semana de trabajo de cuatro días laborables con tres días de descanso (4 × 3), y la reducción de 20% en el salario de los trabajadores. De esa forma se evitó el despido de 1 933 trabajadores sindicalizados... este convenio es una forma de enfrentar los problemas productivos y de ventas que tenía la empresa, incluyendo una fuerte caída en el mercado de exportación —especialmente el de Estados Unidos— que generó una reducción en 24% su programa anual de producción [...]

En la planta poblana de VW el antecedente inmediato del convenio para establecer la semana de 4 × 3 se remite a los años 2001-2002, cuando ante la menor demanda del mercado, especialmente la norteamericana, la empresa disminuyó la producción y en octubre del primer año comunicó al sindicato su decisión de no implementar más paros técnicos aduciendo un costo elevado de los mismos. También comunicó su decisión de despedir entre 8 y 12% del personal sindicalizado en el transcurso de ese año y en el siguiente: la totalidad de los eventuales (1 800 aproximadamente) y un grupo de 400 trabajadores de base. Por su parte el sindicato solicitó a la empresa que le presentara un esquema que permitiera salvar puestos de trabajo, retomando la experiencia que se ha desarrollado en las plantas de Alemania, conocida como “Jornada VW” o jornada reducida. En esos convenios, vigentes por un tiempo delimitado y claramente especificado, las partes han llamado a la *solidaridad* de los empleados y los trabajadores [...]

En el convenio que firmaron la empresa y el sindicato (comité ejecutivo, comisión revisora y comisión especial) ante la Secretaría del Trabajo en agosto de 2003, se establece la semana de trabajo de cuatro días laborables por tres de descanso y la reducción en 20% del salario para todos los trabajadores de planta por 6 meses, con la posibilidad de prorrogarse de común acuerdo entre las partes [...]

³ Véase el tema “Celebración, vigencia y terminación del contrato-ley” del capítulo XIII.

Los trabajadores se clasifican en dos grupos. En el primero están los 7 mil 862 que con mayor antigüedad no serían afectados ante la reducción productiva, y en el quinto día que ahora será de descanso sólo recibirán 30% de su salario tabulado. En el segundo se encuentran los 1 933 trabajadores con menor antigüedad que serían afectados por la reducción productiva, y tendrán una reducción de hasta cuatro niveles salariales durante la duración del convenio. Para mantener esta reducción todos los trabajadores tendrán un descuento de 177 pesos en el cobro del aguinaldo. Todos los trabajadores conservarán los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo.

En www.colson.edu.mx/rel_ind/foro_ford/Yolanda-Montiel-Solidaridad-costos-compartidos.pdf. Subrayado del autor para este libro.

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Conviene recordar el concepto de suspensión del maestro Mario de la Cueva: "... una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".⁴

Es decir, durante un tiempo limitado, la relación de trabajo deja de surtir efectos, tanto para trabajadores (no están obligados a prestar sus servicios) como para patronos (no están obligados a pagar los salarios durante el tiempo de la suspensión).

Por supuesto, la suspensión es colectiva cuando implica a parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento, o a la totalidad de los trabajadores. El criterio para determinar qué trabajadores serán suspendidos es la antigüedad: si es una suspensión parcial se busca que los afectados sean los trabajadores de menor antigüedad.

Pero, ¿qué causas pueden motivar la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo? La LFT enumera estas causas en el artículo 427 y son:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado;

⁴ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 125.

CUADRO 16.1 Trámite de la suspensión colectiva

Causa	Función de la JCA	Procedimiento
I. Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o, su incapacidad física o mental o la muerte.	Aprobar o desaprobar (la suspensión se da antes del procedimiento)	Especial
II. Falta de materia prima.	Autoriza (la suspensión se da después del procedimiento)	Especial
VI. Falta de ministración por parte del Estado.		
III. Exceso de producción.	Autoriza (la suspensión se da luego del procedimiento)	Conflicto colectivo de naturaleza económica
IV. Incosteabilidad.		
V. Falta de fondos.		

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Todas las causas de suspensión deben ser legitimadas o autorizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento depende del grado de urgencia de la causal de suspensión. El cuadro 16.1 señala el procedimiento a seguir en cada una de las causales de suspensión.

Una vez concluido el procedimiento, la junta determina si aprueba o autoriza la suspensión, y fija la indemnización que deberá pagarse a los trabajadores, la cual estará sujeta a las siguientes consideraciones:

- Se fija considerando el tiempo posible de suspensión.
- Se toma en cuenta también la posibilidad de que los trabajadores encuentren nueva ocupación.
- No puede exceder de un mes de salario.

La LFT no establece un tiempo máximo de la suspensión, sin embargo, faculta al sindicato y a los trabajadores para que cada seis meses soliciten

a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que compruebe que las circunstancias que motivaron la suspensión subsisten. Si la JCA determina que las circunstancias ya no existen, se dará un plazo no mayor de 30 días para la reanudación de los trabajos. En caso de que el patrón se niegue a reanudar las labores, los trabajadores tienen derecho a una indemnización.⁵

Una vez terminadas las causas de suspensión, el patrón tiene que avisar oportunamente al sindicato y llamar a los trabajadores por los medios que la Junta considere idóneos para la reanudación de las labores. El patrón está obligado a reponer a los trabajadores en los puestos que ocupaban antes de la suspensión, siempre que se presenten dentro del plazo que el patrón haya fijado y que no puede ser menor de treinta días después del último llamado. En caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones antes mencionadas, los trabajadores pueden ejercitar las acciones por despido injustificado, solicitando la reinstalación o la indemnización correspondiente.

TERMINACIÓN

En el capítulo X definimos la terminación de la relación de trabajo como: “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁶

La terminación colectiva de la relación de trabajo se da como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos. El artículo 434 señala como causales de terminación colectiva:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38 (trabajo en la explotación o reparación de minas que carezcan de minerales costeables, la contratación se puede dar por tiempo u obra determinada o, por inversión de capital); y
- V. 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.

⁵ La indemnización correspondiente en este caso es igual a la que pagaría el patrón cuando quiere eximirse de la reinstalación de un trabajador. Véase lo referente al despido injustificado en el artículo 50 de la LFT.

⁶ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 171.

CUADRO 16.2 Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Causa	Derechos de los trabajadores	Función de la JCA	Procedimiento
I. Fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad o la muerte del patrón.	Indemnización de 3 meses. Prima de antigüedad.	Aprobar (la terminación se da antes del procedimiento).	Especial.
II. Incosteabilidad notoria y manifiesta.	Indemnización de 3 meses. Prima de antigüedad	Autorizar (la terminación inicia después del procedimiento).	Conflicto colectivo de naturaleza económica.
III. Agotamiento de la materia de una industria extractiva.	Indemnización de 3 meses. Prima de antigüedad.	Autorizar (la terminación inicia después del procedimiento).	Especial.
IV. Artículo 38 (explotación de minas no costeables o restauración, contratación por tiempo u obra determinada o inversión de capital).	Ninguno	Ninguna	No es necesario un procedimiento.
V. Concurso o quiebra legalmente declarada.	Indemnización de 3 meses. Prima de antigüedad.	Aprobar (la terminación se da antes del procedimiento).	Especial.
Reducción de personal por modernización de la empresa o establecimiento (artículo 439).	Indemnización de 4 meses. 20 días por año de servicios prestado. Prima de antigüedad.	Autoriza si no hay convenio entre trabajadores y patrón (la terminación se da después del procedimiento).	Especial.

Aun cuando no está considerada en la lista anterior, el artículo 439 implica otra causal: la reducción de personal por modernización de la empresa.

Cada una de las causales genera derechos específicos para los trabajadores y tiene que ser tramitada mediante alguno de los procedimientos señalados por la LFT. El cuadro 16.2 (vease la página anterior) señala las causales, así como los derechos que genera para los trabajadores y su trámite.

Una diferencia importante entre las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y las causas colectivas de terminación, consiste en que en las primeras no existe ninguna responsabilidad económica para el patrón, excepto la establecida en la fracción IV del artículo 53, que es la incapacidad física o mental del trabajador; en cambio, en las segundas, el patrón tiene la responsabilidad que le impone el artículo 436, consistente en el pago del importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad, o sea, doce días por cada año de servicios.

Otro supuesto de indemnización es el señalado en el artículo 439, o sea, cuando la causa de terminación es la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos.⁷

Si la terminación de las relaciones de trabajo sólo impacta a una parte de los trabajadores, el criterio para determinar con qué trabajadores se termina la relación es la antigüedad, es decir, se terminará la relación con los trabajadores de menor antigüedad.

CONCLUSIÓN

De esta forma, terminamos el análisis de las condiciones y características que la ley requiere para modificar condiciones de trabajo, o bien para dejar sin efectos (aun de manera temporal), las relaciones de trabajo de manera colectiva.

En los siguientes capítulos, ya pertenecientes a otra sección, se analizan las autoridades del trabajo y una mínima parte de todo el entramado que es la seguridad social de los trabajadores.

⁷ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 177.

CUARTA PARTE

Autoridades del trabajo y nociones de seguridad social

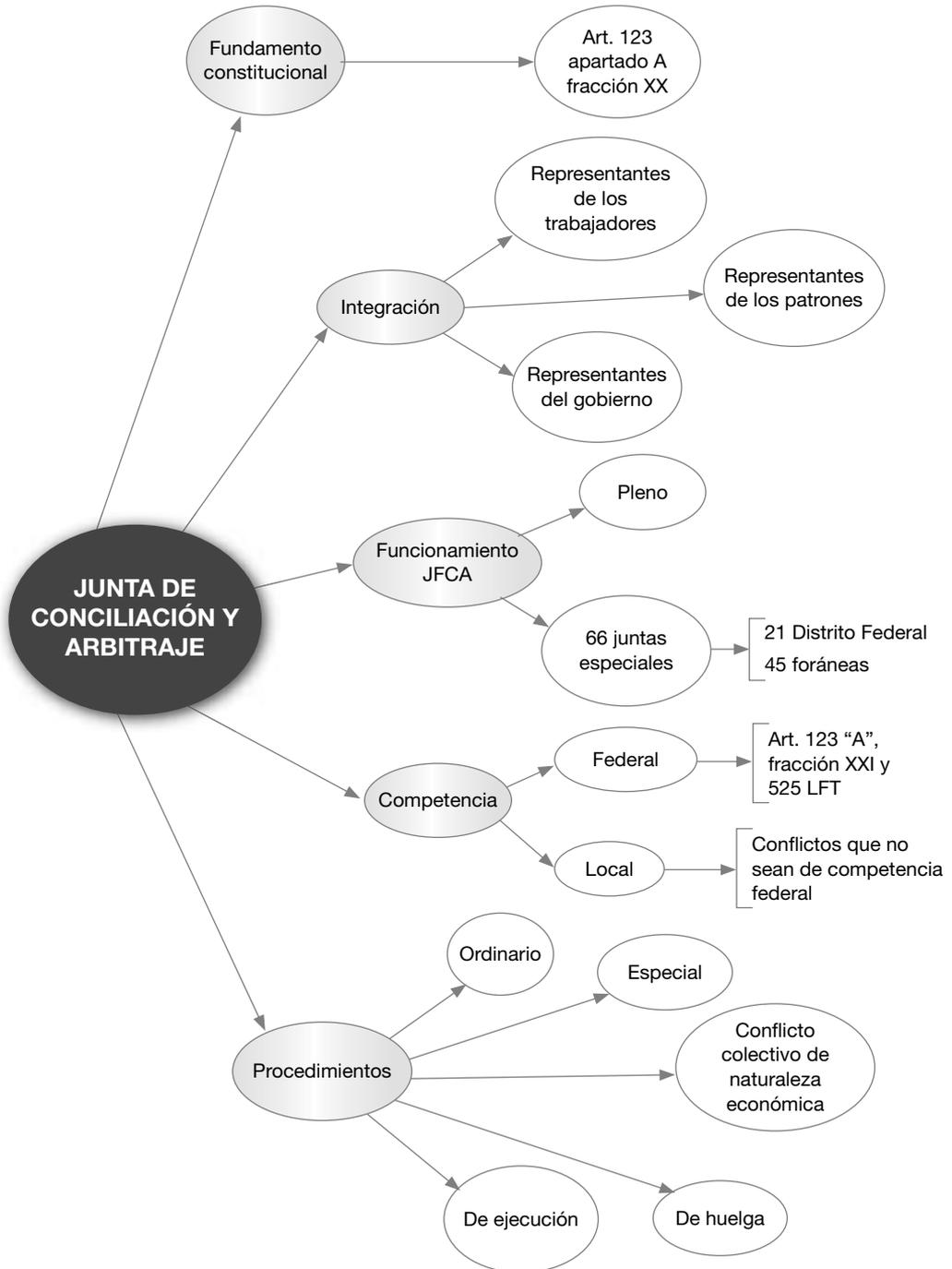
XVII. Juntas de Conciliación y Arbitraje

- Concepto
- Integración y funcionamiento
- Competencia
- Procedimientos laborales ante las juntas

Preguntas

1. ¿Por qué se dice que las Juntas de Conciliación tienen una integración democrática?
2. ¿Cuál es el fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje?
3. Define qué son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
4. ¿Qué conflictos resuelve la Junta de Conciliación y Arbitraje?
5. De acuerdo con el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, ¿cómo puede funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje?
6. Menciona diez ramas industriales de competencia federal.
7. ¿Cuáles son los procedimientos que se llevan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje?
8. Señala cinco conflictos que se tramitan a través de un procedimiento especial.
9. Señala dos conflictos que se tramitan por procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica.
10. ¿Para qué sirve el procedimiento de ejecución?

CUADRO RESUMEN



Los conflictos laborales, por su especial naturaleza (el trabajador en desventaja frente al patrón) requieren un tratamiento especial y, por ello, se crean órganos jurisdiccionales conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la administración de la justicia para los conflictos laborales tiene un “hondo sentido democrático”.¹ Esta opinión se funda en la integración tripartita de las juntas: representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

El fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra en la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional:

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Por su parte, la LFT las contempla en el artículo 523:

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

[...]

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

[...]

De esta forma, existen dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje con características y estructuras similares, pero que se encargan de asuntos diferentes. En este capítulo se aborda en forma más específica a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero en el apartado relativo a la competencia se especifican las diferencias con la local.

CONCEPTO

El *Diccionario Jurídico Mexicano* del IJUNAM define a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los “órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo”.²

La magistratura hace referencia a la función de revisar y resolver conflictos o litigios entre dos contendientes, en este caso, al seguimiento y resolución de conflictos en materia laboral.

¹ Citado por De Buen, Néstor Lozano, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 7a. ed., 1998, p. 171.

² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *op. cit.*, p. 1875.

Por otro lado, el artículo 1o. del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señala que:

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional apartado “A”, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...

Dejamos hasta ahí la definición porque en las últimas líneas del artículo antes citado se hace referencia a la competencia de la Junta Federal.

Ambas definiciones coinciden en la integración de la junta, pero esta última es más extensiva porque detalla los conflictos en los que puede intervenir la junta, todos ellos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados a ellos:

- a) *Conflictos entre trabajadores y patrones.* Es el común de asuntos resueltos por las juntas; capital y trabajo buscan una resolución a un problema que los enfrenta. Ejemplo: acción por despido injustificado, acción para demandar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, etcétera.
- b) *Conflictos entre trabajadores.* Los propios trabajadores pueden estar enfrentados por diversas circunstancias y buscan la resolución del conflicto a través de la junta. Ejemplo: cuando un trabajador considera que tiene más derecho a ocupar un puesto, sea por antigüedad o por cualquier otro criterio y demanda ante la junta tal derecho. En el fondo están enfrentándose dos trabajadores.
- c) *Conflictos entre patrones.* Aunque escasos, estos conflictos pueden presentarse y deben ser resueltos por la junta. Ejemplo: dos patrones peleando el derecho a solicitar la revisión del contrato-ley.

En síntesis, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como local, son los órganos que, en sus respectivas esferas de competencia, se encargan de resolver los conflictos en materia laboral.

Conciliación

La conciliación es una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero, quien ha de atenerse a la opinión de las partes para cualquier decisión, aun cuando el tercero formule o proponga los términos del arreglo.

El nombre de las juntas señala las dos funciones que realiza: *conciliación*, como un primer intento de resolver el problema y, *arbitraje*, como

la segunda parte de un procedimiento en el que el arreglo entre las partes no fue posible.

Arbitraje

Se busca que un tercero resuelva el conflicto entre ambas partes, a través de un laudo (sentencia), obligatoria para las partes.

INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Ya se mencionó anteriormente el carácter “democrático” de las Juntas de Conciliación y ese carácter es otorgado por la integración de las mismas: un número específico de representantes nombrados por los trabajadores y un número igual de representantes de los patrones, designados por rama industrial o de actividad, conforme a la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para tal efecto; estos representantes de los factores de la producción son complementados por representantes del gobierno. Es decir, la Junta tiene una formación tripartita: trabajadores, patrones y gobierno.

El artículo 605 señala, además de la integración antes descrita, que pueden nombrarse uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente. El cuadro 17.1 ilustra la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

Por lo que respecta al funcionamiento de la JFCA, el artículo 606 señala que:

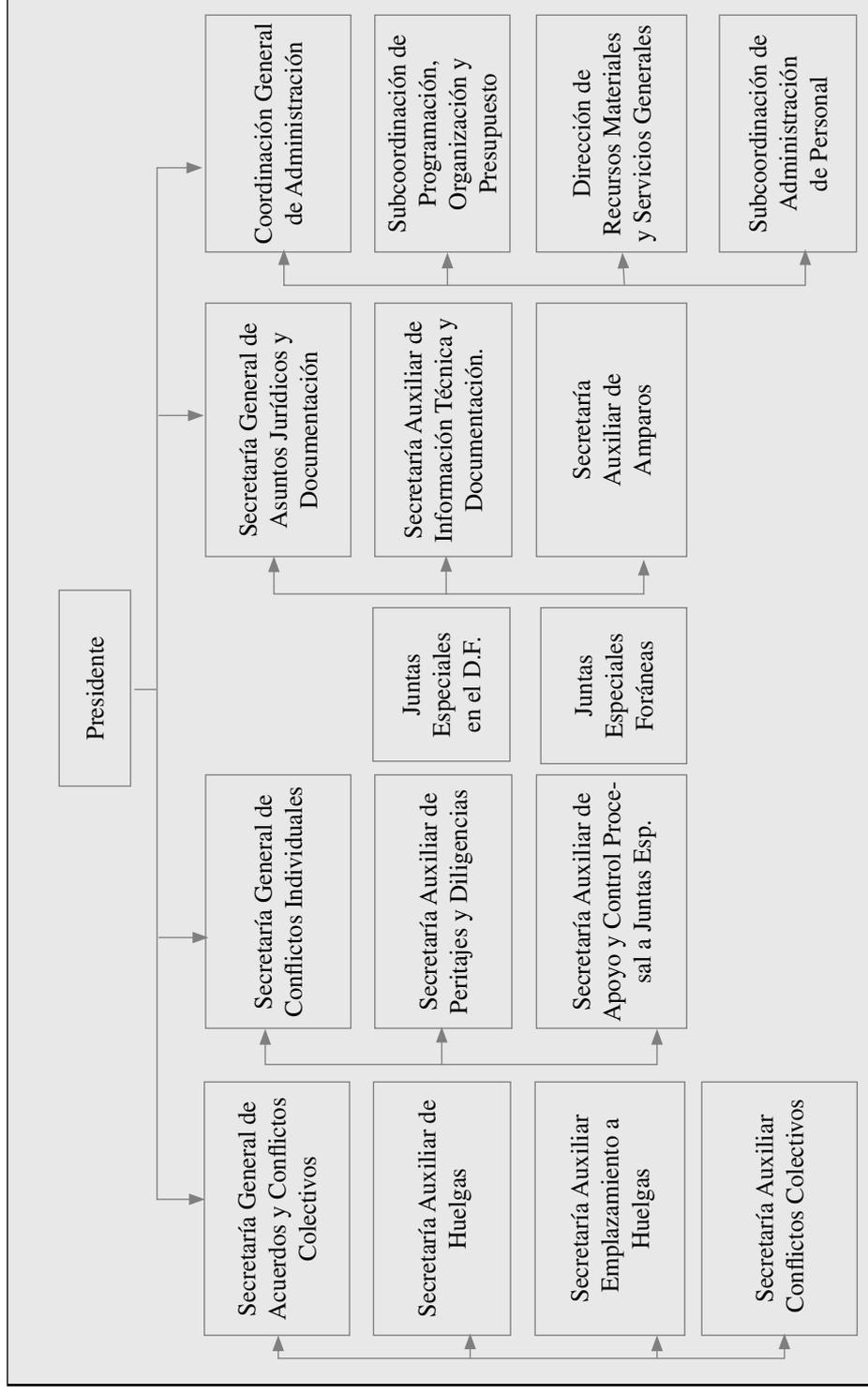
La Junta funcionará en Pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Entonces, la JFCA puede funcionar en Pleno o en juntas especiales. Estas últimas pueden estar en el Distrito Federal y su competencia está determinada por rama industrial o, fuera del Distrito Federal, en cuyo caso

CUADRO 17.1. Integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje



Fuente: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_ifca/ifcainternet/index.htm

la competencia se determina por territorio, sin importar la rama industrial. En el cuadro 17.2 se sintetiza la integración de la JFCA, con las funciones del Pleno y las juntas especiales.

CUADRO 17.2 Funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE			
Funciona en:	Pleno	Juntas especiales	
		Dentro del D.F.	Fuera del D.F.
		21	45
		Competencia por rama industrial	Competencia por territorio
Integración	Se integra con el presidente de la Junta y la totalidad de representantes de los trabajadores y los patrones. (607)	I. Con el presidente de la junta cuando se trate de conflictos colectivos o, con el presidente de la junta especial en los demás casos. II. Con los respectivos representantes de trabajadores y patrones. (609)	
Facultades y obligaciones	I. Expedir el reglamento interior de la junta. II. Conocer y resolver conflictos laborales cuando afecten a todas las ramas de la industria. III. Recurso de revisión. IV. Unificación de criterios entre las juntas especiales. V. Integrar y vigilar el funcionamiento de las Juntas de Conciliación. VI. Informar a las STPS sobre diferencias. (614)	I. Conocer y resolver conflictos de trabajo que se susciten en la rama industrial. II. Conflictos que tengan por objeto el cobro por prestaciones inferiores a 3 meses de salario. III. Investigar y resolver sobre la designación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador. IV. Recurso de revisión. V. Recibir en depósito Contratos colectivos y Reglamento interior de trabajo. (616)	

Fuente: Elaboración propia.

COMPETENCIA

Antes de determinar los asuntos en los que son competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conviene definir que la competencia es definida por el maestro Cipriano Gómez Lara, como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender un determinado asunto”.³

Entonces, las Juntas de Conciliación y Arbitraje (la federal funcionando en pleno o en juntas especiales y la local), se encargan de conocer y resolver asuntos específicos que no pueden conocer otras juntas.

Competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Está determinada por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional (y 527 de la LFT), que a la letra señala:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y de servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que son empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ellos;
18. Ferrocarrilera;

³ Citado por Néstor de Buen Lozano, *op. cit.*, p. 183.

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será de competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

De esta forma, si el conflicto se suscita en una empresa o establecimiento cuya actividad se encuentre dentro de alguna de las ramas antes mencionadas, será función de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolver el mismo.

Pleno. Conforme al artículo 614 de la LFT, el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sólo interviene en los conflictos de trabajo cuya trascendencia sea tal, que afecten a todas las ramas de la industria señalados.

Juntas especiales. La competencia de las juntas está determinada por un criterio de especialización o por un criterio territorial: las juntas especiales que se encuentran dentro del Distrito Federal, resuelven asuntos por rama industrial y, las ubicadas fuera del territorio, resuelven asuntos de empresas o establecimientos de competencia federal, pero que se ubiquen dentro de la entidad federativa.

De acuerdo con el organigrama de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, vigente a partir del 16 de agosto de 2007, existen 66 juntas especiales, 21 dentro del Distrito Federal y 45 foráneas.

En el cuadro 17.3 se presentan algunos ejemplos de las juntas especiales, en el Distrito Federal y foráneas, con su lugar de ubicación y su competencia.

CUADRO 17.3 Algunos ejemplos de juntas especiales

<p>Junta Especial Número 6 Sede: Distrito Federal Competencia: Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas.</p>	<p>Junta Especial Número 9 Sede: Distrito Federal Competencia: Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>
<p>Junta Especial Número 15 Sede: Distrito Federal Competencia: Patrones y trabajadores de la industria automotriz, incluyendo autopartes; industria química (farmacéutica y medicamentos); e industria de celulosa y papel.</p>	<p>Junta Especial Número 21 Sede: Mérida, Yucatán Competencia: Todas las ramas industriales de competencia federal en el estado de Yucatán.</p>
<p>Junta Especial Número 52 Sede: Ciudad del Carmen, Campeche Competencia: Todas las ramas de la industria de competencia federal en Ciudad del Carmen, Campeche.</p>	<p>Junta Especial Número 59 Sede: Tijuana, Baja California Competencia: Todas las ramas de la industria de competencia federal, en los municipios de Mexicali, Playas de Rosarito, Tecate y Tijuana.</p>

Competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Estas juntas se ubican en cada una de las entidades federativas y se ocupan de la resolución de conflictos de trabajo que no sean de competencia federal. Ejemplo: un trabajador de una universidad privada que es despedido y ejercita su acción por despido injustificado.

PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Para efectos de este libro, mencionaremos los diferentes tipos de procesos que la LFT reconoce en materia laboral, cuándo es procedente cada uno, así como las etapas que la integran; por supuesto, no es la intención hacer

un libro de derecho procesal del trabajo, sino sólo una pequeña guía de los procedimientos.

La LFT y la página de la JFCA reconocen cinco procedimientos que las juntas pueden llevar, a saber:

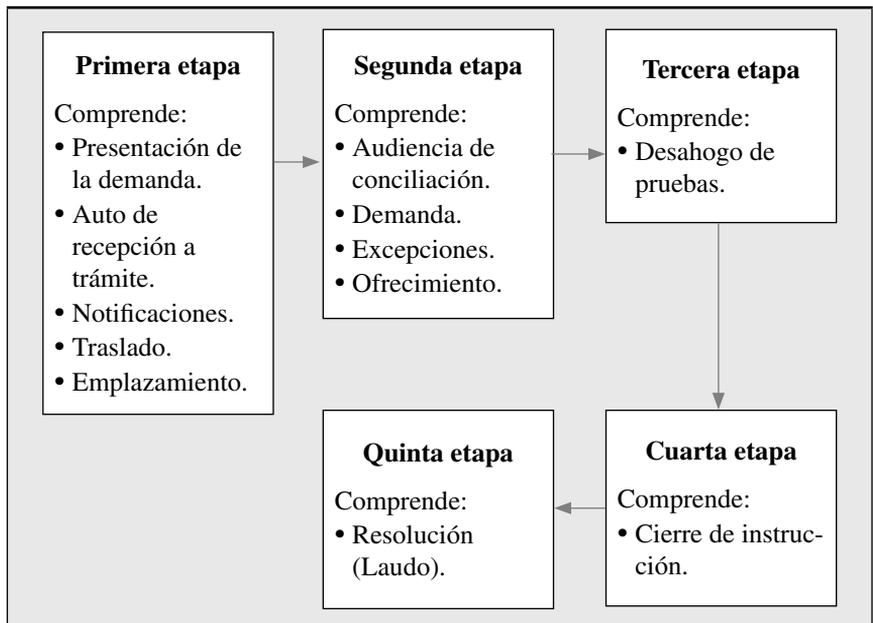
- Procedimiento ordinario.
- Procedimiento especial.
- Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- Procedimiento de huelga.
- Procedimiento de ejecución.

Procedimiento ordinario

Está regulado por los artículos 870 a 891 de la LFT y puede iniciarse para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial. En otras palabras, si los conflictos no tienen especificado que tengan que llevarse en un procedimiento especial y no se trata de algún otro tipo de conflicto (huelga, colectivo de naturaleza económica), se tramitan por el procedimiento ordinario.

Es un proceso largo y complicado que puede tardarse por diversos motivos. Sus etapas están señaladas en el cuadro 17.4.

CUADRO 17.4 Procedimiento ordinario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje



Fuente: Elaborado con datos de: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm

Conviene señalar que cada procedimiento es diferente y que pueden presentarse recursos o incidentes que hagan más largo el proceso.

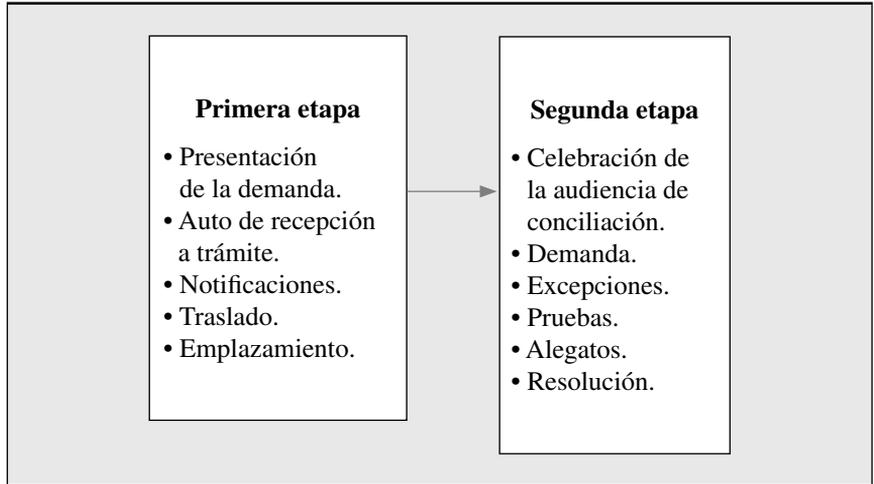
Procedimiento especial

Su fundamentación está en los artículos 892 a 899 de la LFT. Se trata de un procedimiento más rápido en el que sólo se celebra una audiencia, en la que se incluye conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución.

Puede iniciarse para resolver los conflictos que surjan por:

- Jornadas inhumanas por ser notoriamente excesivas.
- Aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de servicios fuera de la República Mexicana.
- Habitaciones arrendadas a los trabajadores.
- Reglas de capacitación y adiestramiento.
- Determinación de la antigüedad cuando haya discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- Pago de la prima de antigüedad.
- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques.
- Repatriación de los trabajadores de los buques y el pago de salario cuando por apresamiento o siniestro se den por terminadas las relaciones de trabajo.
- Bonificaciones adicionales para trabajadores que realicen actividades destinadas a la recuperación de los buques o su carga.
- Pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de residencia y de su repatriación en caso de destrucción o inutilización de la nave.
- Titularidad de un contrato colectivo.
- Administración de un contrato-ley por un sindicato.
- Modificación del Reglamento interior de trabajo.
- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, provocadas por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del patrón, falta de materia prima o falta de ministración por parte del Estado.
- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, causadas por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del patrón, agotamiento de la materia objeto de la explotación o, el concurso o quiebra legalmente declarada.
- Terminación de las relaciones de trabajo por modernización de la empresa.
- Designación de beneficiarios de los trabajadores, cuando sufren algún riesgo de trabajo.

CUADRO 17.5. Procedimiento especial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje



Fuente: Elaborado con datos de: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm

- Oposición de los trabajadores a la designación de los médicos de una empresa.
- Cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

Como se mencionó anteriormente, es un procedimiento con una sola audiencia y sus etapas se ilustran en el cuadro 17.5.

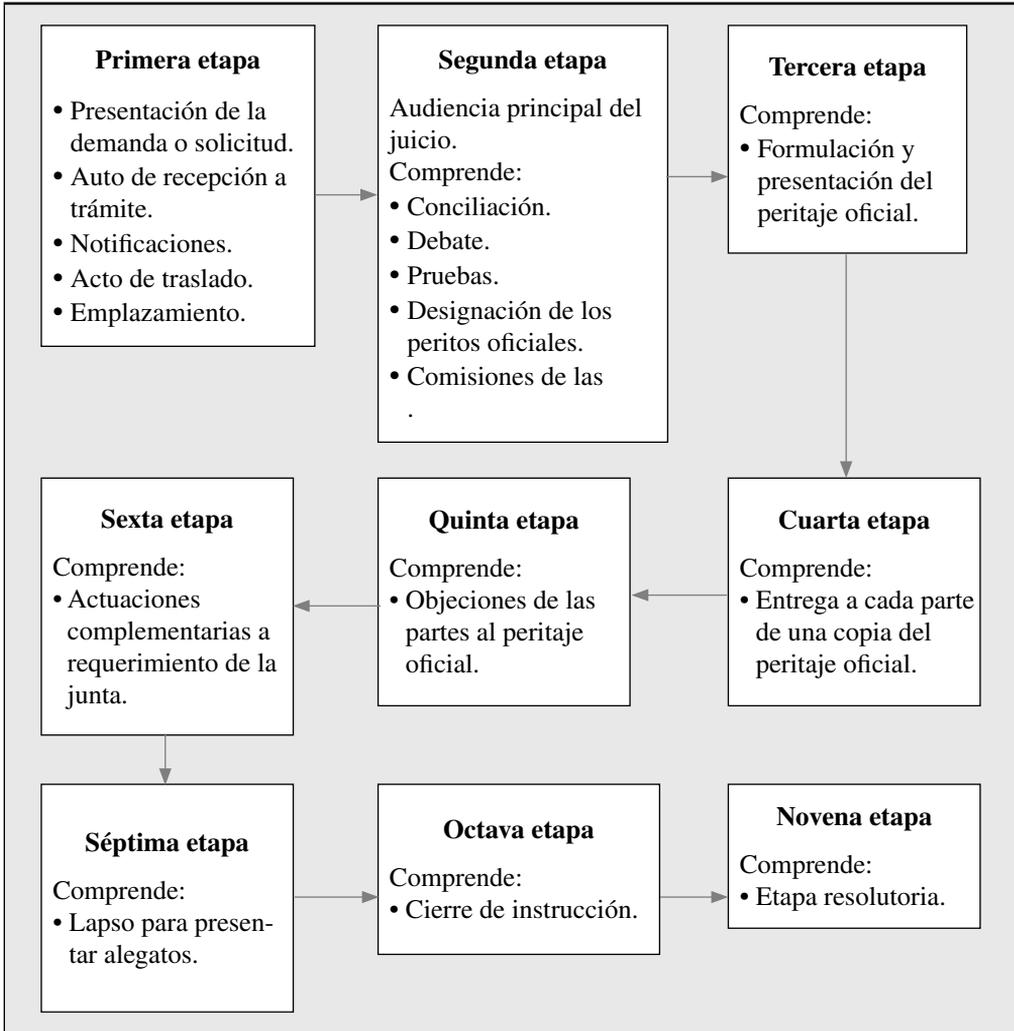
Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica

El artículo 900 de la LFT señala que “los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”.

En este procedimiento, la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, es decir, se puede buscar la conciliación entre las partes en cualquier momento del procedimiento.

Las etapas que integran este procedimiento se ilustran en el cuadro 17.6.

CUADRO 17.6 Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje



Fuente: Elaborado con datos de: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm

Procedimiento de huelga

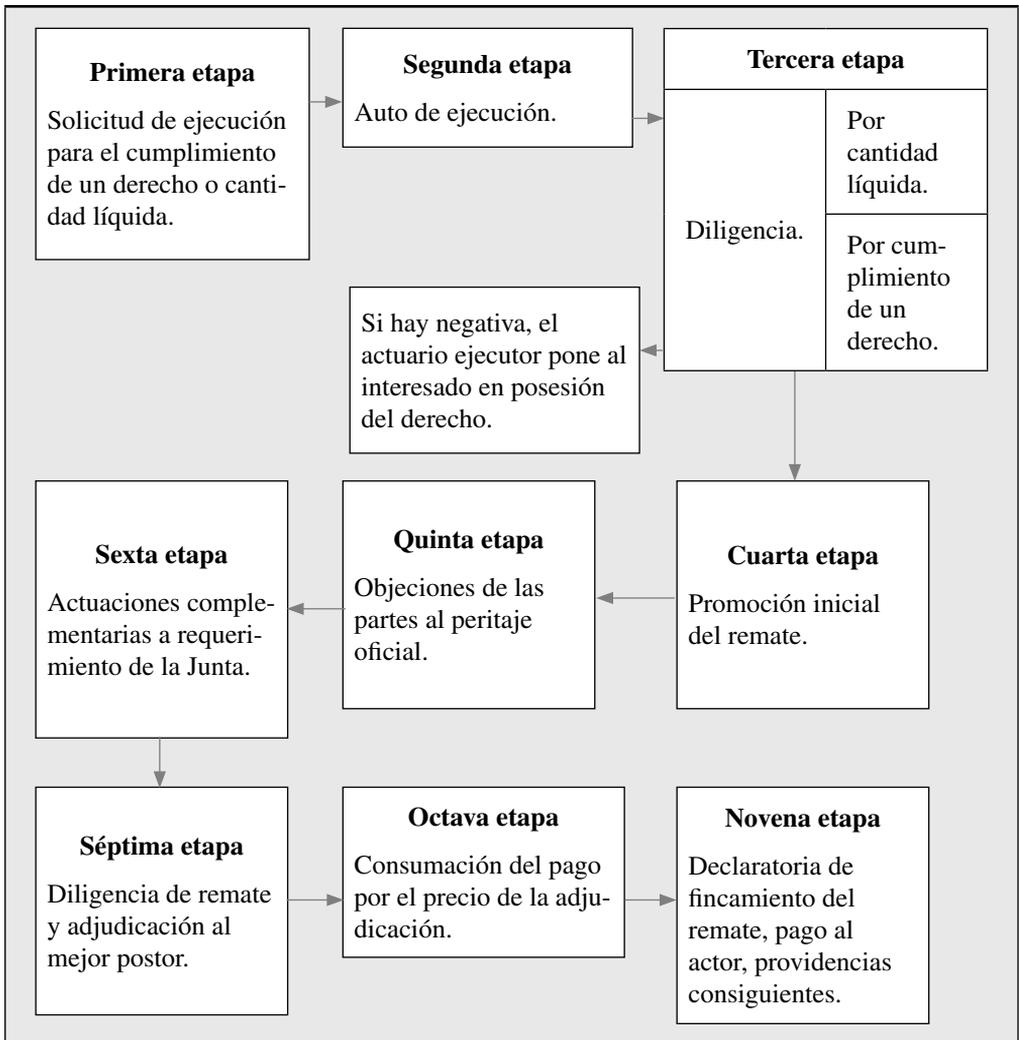
La huelga debe llevarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; todos los detalles sobre la misma, incluyendo su procedimiento, fueron tratados en el capítulo XV de este libro.

Procedimiento de ejecución

A través de este procedimiento se busca que se cumplan las obligaciones, económicas o no, contenidas en los laudos de las juntas, es decir, que se ejecute lo ordenado.

En el cuadro 17.7 pueden observarse las etapas de este procedimiento en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CUADRO 17.7 Procedimiento de ejecución en las Juntas de Conciliación y Arbitraje



Fuente: Elaborado con datos de: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm

CONCLUSIÓN

En síntesis, las Juntas de Conciliación son los órganos que, a través de distintos procedimientos, dirimen las controversias o conflictos que pudieran presentarse entre trabajadores y patrones; entre trabajadores o entre patrones, con motivo de la prestación de un trabajo personal y subordinado o de las relaciones colectivas de trabajo.

En el siguiente capítulo describiremos en forma muy general en qué consiste la seguridad social, así como los órganos encargados de la misma en nuestro país.

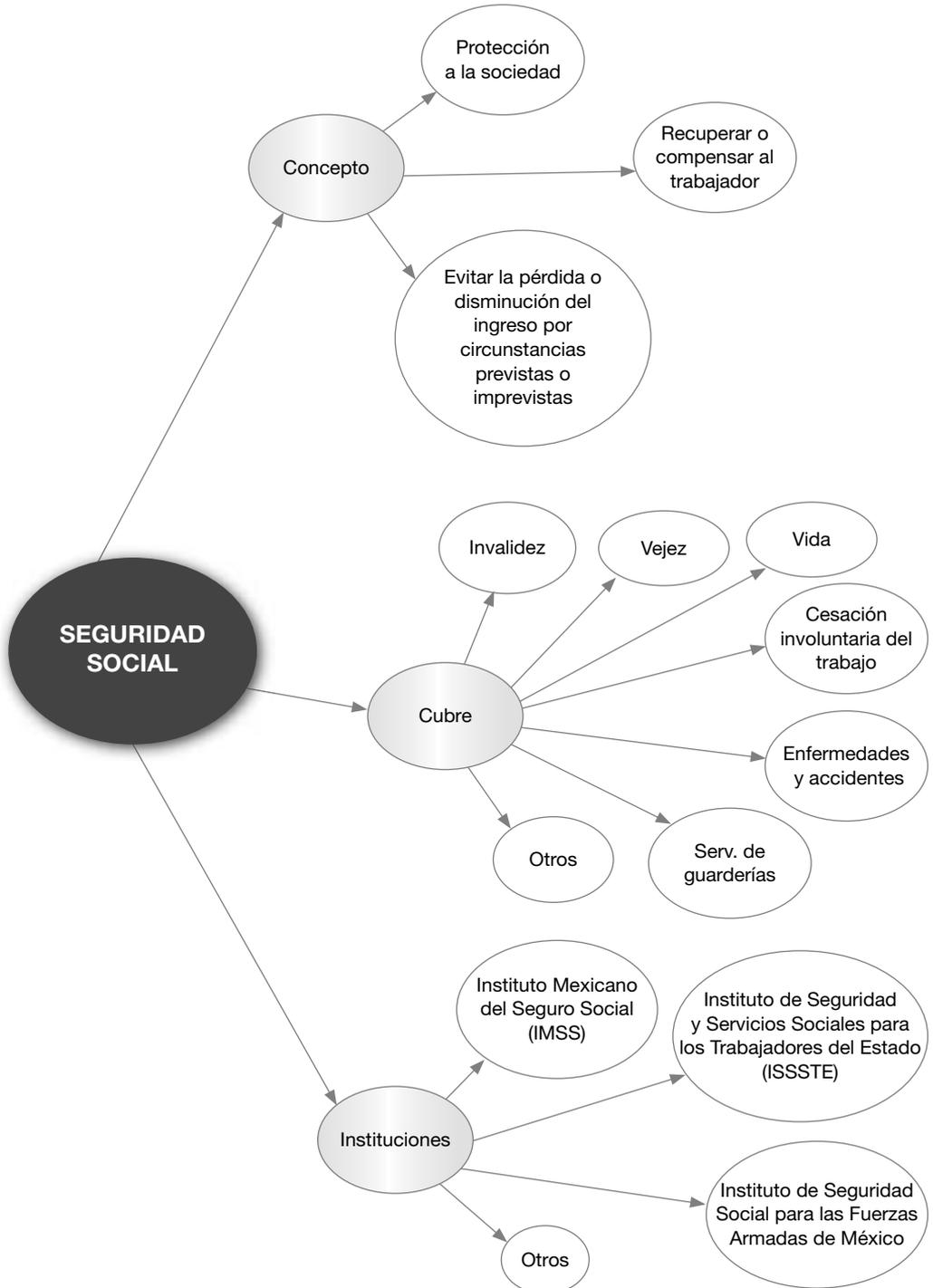
XVIII. Seguridad social

- Generalidades
- Instituciones en México

Preguntas

1. Define seguridad social.
2. ¿Cuál es el fundamento constitucional para la seguridad social en México?
3. Menciona los aspectos que debe cubrir la seguridad social.
4. Señala las instituciones más importantes de la seguridad social en México.
5. Define al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
6. ¿Qué aspectos cubre el régimen obligatorio del IMSS?
7. Define al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
8. ¿Quiénes son sujetos de cobertura por parte del ISSSTE?
9. Define al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM).
10. ¿Qué prestaciones brinda el ISSFAM a sus derechohabientes?

CUADRO RESUMEN



El carácter social del derecho laboral, así como la creciente desigualdad entre trabajadores y patrones, ha provocado que existan otros instrumentos que complementen las necesidades de la clase trabajadora y coadyuven a mejorar la calidad de vida de este sector desprotegido.

Ante esta situación, la figura de la seguridad social y su estudio, se vuelven un imperativo para cualquier libro de derecho laboral.

En este libro sólo se toca el tema de manera muy general, sin entrar a detalles o especificaciones. Hay libros que tratan el tema de forma exclusiva. Aquí se aborda como un complemento de la materia laboral.

GENERALIDADES

Debemos iniciar el análisis definiendo el término seguridad social, para luego considerar sus objetivos y la cobertura o seguros que incluye.

Para Héctor Santos Azuela, es el “conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la administración o vigilancia del Estado dirigida para prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia debido a los riesgos”.¹

En sentido general, Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza definen la seguridad social como el “conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.²

Conviene aclarar que el autor citado es español y, por tanto, al hablar de *rentas*, se refiere a *ingresos*.

Otro tratadista español, José Manuel Almansa Pastor, señala que es el “instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”.³

Una de las definiciones más utilizadas de seguridad social es la formulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1991: “Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y socia-

¹ Santos, Héctor, *Nociones de derecho positivo mexicano*, México, Alhambra Mexicana, 1997, p. 175.

² Citado en: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social* [en línea], 1a. ed., 1994 [23 de junio de 2008], Formato html, disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=736>

³ *Idem*.

les que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.⁴

Los conceptos citados coinciden en la intención de la seguridad social: ayudar al trabajador a recuperar o, en su caso, no perder sus ingresos por motivos tales como incapacidades, gastos médicos, etc. Esa ayuda o protección al ingreso de los trabajadores proviene, en la mayoría de los casos, de fondos aportados por el propio trabajador, el patrón y el Estado.

Legalmente, en nuestro país, la seguridad social tiene su fundamento en la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios 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 incluye los aspectos que debe cubrir el seguro social:

- Invalidez.
- Vejez.
- Vida.
- Cesación involuntaria del trabajo (desempleo).
- Enfermedades y accidentes.
- Servicios de guardería.
- Otros.

Por su parte, el apartado B del artículo 123 (para trabajadores al servicio del Estado), también contempla la seguridad social, en su fracción XI, y señala que debe cubrir:

- Accidentes y enfermedades profesionales.
- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Vejez y muerte.

Estos preceptos constitucionales se encuentran reglamentados por la Ley del Seguro Social (LSS) y por la Ley del Instituto de Seguridad y

⁴ Citado en Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, *Seguridad Social* [Actualización: 28 de agosto de 2006] en www.diputados.gob.mx/cesop/

Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE), respectivamente.

En la LSS se establece que “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...”.

El artículo 3o. de la misma ley señala que la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados. De esta forma, las principales instituciones encargadas de la seguridad social en México son:

- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.
- Diversos institutos de servicios sociales a nivel estatal.

El cuadro 18.1 ilustra los diferentes institutos de seguridad social en el país, con el porcentaje de personas derechohabientes en cada uno.

CUADRO 18.1 Instituciones de seguridad social en México, 2007

Población total: 105 790 700 habitantes	
 ISSSTE 5.2%	 IMSS 27.6%
 14.3%	 0.6%
Otros 3.8%	

Fuente: Elaborado con datos del INEGI.

Instituciones en México

Como ya se mencionó anteriormente, en México el tema de la seguridad social está encargado a tres instituciones principalmente: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) e Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

En el *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social* del IJUNAM se define como el “órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México”.⁵

Por otra parte, la LSS lo define como un “organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado...” que tiene a su cargo la organización y administración del Seguro Social.

En la definición legal resaltan varios elementos:

- Se trata de un organismo público descentralizado, es decir, de personas jurídicas con personalidad jurídica y patrimonio propios que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tienen por objeto alguno de los siguientes: la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias, la prestación de un servicio público o social o, la obtención de recursos para fines de asistencia o seguridad social.
- Tiene personalidad jurídica propia, es decir, son entes jurídicos reconocidos y con plena capacidad para contratar y obligarse o, actuar en algún juicio.
- Cuenta con patrimonio propio. En los presupuestos que anualmente aprueba la Cámara de Diputados se asigna una cantidad al IMSS; cómo se ejerce ese presupuesto depende exclusivamente del propio instituto.
- Su integración es tripartita; es decir, participan el sector público, privado y social.

Conforme al artículo 6o. de la LSS, existe un régimen obligatorio y otro voluntario. El primero cubre a:

- Personas que presten, en forma permanente o eventual, un servicio 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.

Además de los anteriores, por iniciativa propia pueden incorporarse al régimen obligatorio:

- Trabajadores de industrias familiares, los independientes y los no asalariados.
- Trabajadores domésticos.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Patrones personas físicas con asegurados a su servicio.

Este régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social comprende los seguros de:

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

Por su parte, el régimen voluntario se contempla en los artículos 240 al 250-B y, se refiere, en primera instancia, al seguro de salud para la familia: “Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad...”

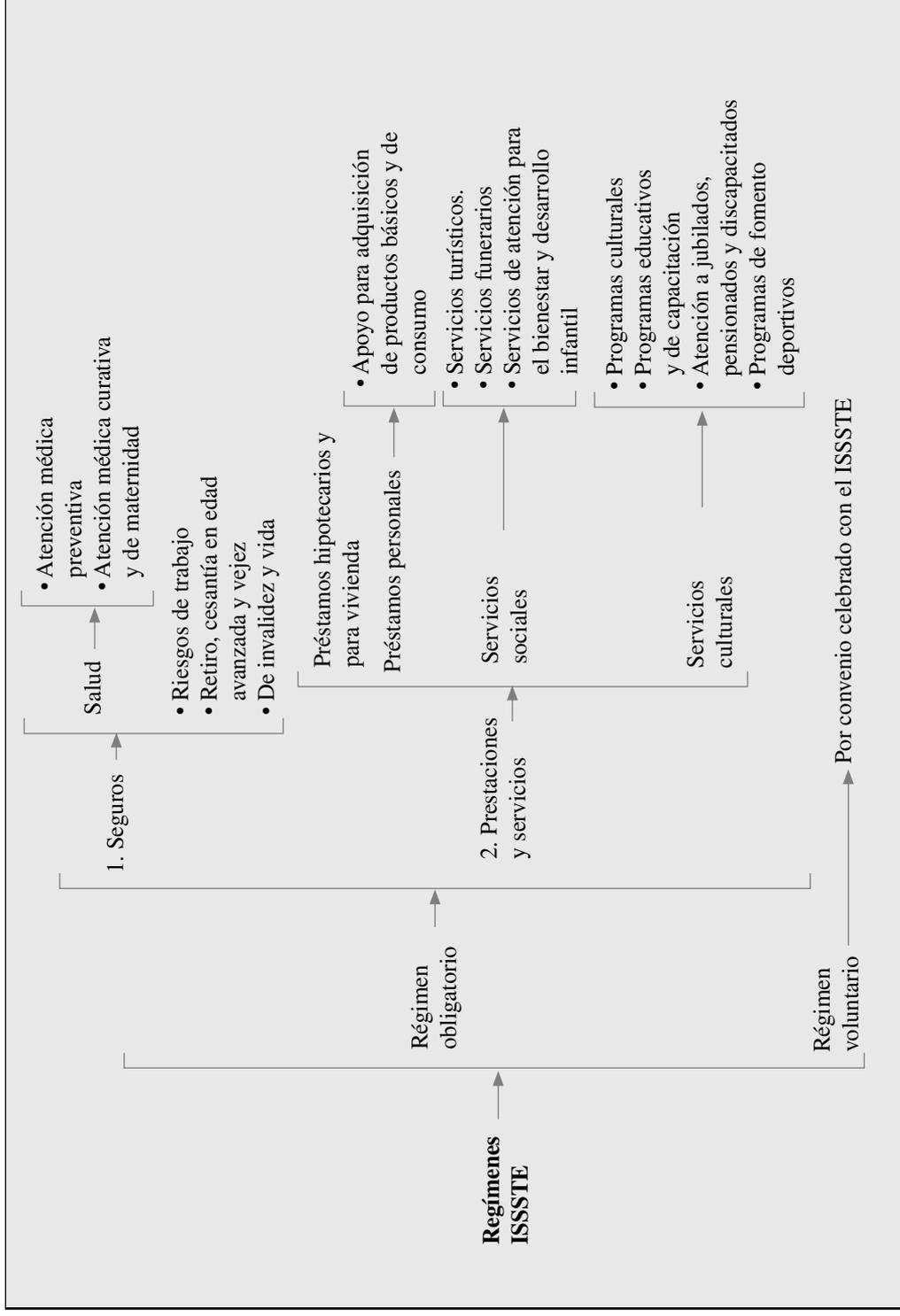
La ley menciona también los seguros adicionales (aquéllos destinados a satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos o contratos-ley, cuando éstas sean superiores a las de la misma naturaleza, comprendidas en el régimen obligatorio) y otros seguros (seguros de vida y otros, a favor de las personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos).

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

El ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.⁶

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *op. cit.*

CUADRO 18.2 Regímenes del ISSSTE



De acuerdo con el artículo 1o. de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado⁷ se aplica a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes de:

- La presidencia de la República, las dependencias y entidades de la administración pública federal, incluyendo el propio ISSSTE.
- Cámara de Diputados y de Senadores, incluyendo a los propios diputados y senadores, así como los trabajadores de la entidad de fiscalización superior de la Federación (Auditoría Superior de la Federación).
- Al Poder Judicial de la Federación, incluyendo ministros, magistrados, jueces y consejeros del Consejo de la Judicatura Federal.
- Órganos jurisdiccionales autónomos.
- Órganos con autonomía por disposición constitucional.
- El gobierno del Distrito Federal, así como el Poder Ejecutivo y el Legislativo del mismo.
- Los gobiernos de las demás entidades federativas, los poderes legislativos y judiciales locales, y las administraciones públicas municipales, siempre que celebren convenio con el Instituto.

Igual que el IMSS, el ISSSTE comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El cuadro 18.2 ilustra los regímenes que contempla la LISSSTE:

En esencia, ambos Institutos (IMSS e ISSSTE) ofrecen un esquema similar, lo que ha llevado a que algunos especialistas opinen que se duplican las funciones de Seguridad Social en México. La diferencia esencial entre ambos institutos son los beneficiarios y esa diferencia se desprende desde el fundamento constitucional de la materia laboral, el artículo 123.

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM)

Como una necesidad de cubrir a todo tipo de trabajadores, surge el derecho social militar, cuya disciplina autónoma del derecho social es destinada a proteger y procurar el mayor bienestar tanto a los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares, ya individual o colectivamente.

El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México.⁸

⁷ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 31 de marzo de 2007.

⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *op. cit.*

Las prestaciones que otorga el ISSFAM a sus derechohabientes son, de acuerdo con el artículo 18 de su ley:

- Haber de retiro.
- Pensión.
- Compensación.
- Pagas de defunción.
- Ayuda para gastos de sepelio.
- Fondo de trabajo.
- Fondo de ahorro.
- Seguro de vida.
- Seguro colectivo de retiro.
- Venta de casas y departamentos.
- Ocupación temporal de casas y departamentos mediante cuotas de recuperación.
- Préstamos hipotecarios y a corto plazo.
- Tiendas, granjas y centros de servicio.
- Servicios turísticos.
- Casas hogar para retirados.
- Centros de bienestar infantil.
- Servicio funerario.
- Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica.
- Centros de capacitación, desarrollo y superación para derechohabientes.
- Centros deportivos y de recreo.
- Orientación social.
- Servicio médico integral.
- Farmacias económicas.

De esta forma, en nuestro país, el sistema de seguridad social comprende principalmente a las instituciones antes referidas; sin embargo, está complementado por organismos privados e institutos de seguridad social para trabajadores de diferentes entidades federativas.

CONCLUSIÓN

Los institutos de seguridad social, específicamente el IMSS y el ISSSTE, actualmente atraviesan severas crisis por la falta de recursos para el pago de pensiones. La nueva Ley del ISSSTE⁹ ha generado gran controversia en el país. Con miles de amparos promovidos en contra de ella, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que entrar al estudio de la mis-

⁹ Del 31 de marzo de 2007.

ma, resolviendo que cinco artículos son inconstitucionales. Esta declaración de inconstitucionalidad no afecta el nuevo esquema de pensiones previsto en la ley.

El panorama no parece sencillo para ambas instituciones, el riesgo de que entren a una crisis mayor es alto, cada uno de los interesados participa desde su trinchera defendiendo sus intereses.

Opinar sobre la nueva Ley implicaría un análisis detallado de la misma; sin embargo, sí puedo afirmar que la seguridad social no es un asunto de política, no hay partido político ni actor que tenga la verdad sobre este asunto. La seguridad social debe estar encaminada al bienestar de los trabajadores, no es bandera política ni origen de clientelismos. Una vez más se comprueba el enorme poder de los trabajadores en México, pero por una sola ocasión, ojalá que los trabajadores no sean rehenes de intereses ajenos. Ojalá que la discusión se dé entre los trabajadores y no en círculos de poder con gente que no conoce el salario mínimo ni las deficiencias en la atención que brinda el ISSSTE o el IMSS.

Casos prácticos

I. En los siguientes cuadros se incluyen los trabajadores de la empresa “El Coyotito, S.A. de C.V.”.

El centro de trabajo está ubicado en el municipio de San Pedro Garza García, Nuevo León.

El contrato colectivo de esta empresa otorga a todos los trabajadores los siguientes beneficios:

- a) Vacaciones de 20 días por año de servicios.
- b) Prima vacacional de 27%.
- c) Aguinaldo de 20 días por año.
- d) Vales de despensa mensuales por \$420.
- e) Apoyos al salario: 3% mensual del salario.
- f) Bono navideño: 4 días de salario que se pagan el 15 de diciembre de cada año.
- g) Jornada de trabajo: lunes a sábado de 9 a 18 hrs., con una hora de comida que pueden disfrutar fuera del centro de trabajo.

Analiza el cuadro y resuelve lo que se pide en cada uno de los años:

Trabajador	Salario base mensual	Tipo de trabajador	Fecha de ingreso	Último periodo vacacional
Juan N.	\$20 150	Confianza	1 de agosto de 1996	Diciembre 2003
Rigoberto E.	\$18 000	Confianza	15 de junio de 1998	Julio 2003
Stephany S.	\$14 700	Planta	7 de octubre de 1995	Diciembre 2003
Lucrecia N.	\$12 700	Planta	8 de abril de 1999	Junio 2003
Efrén G.	\$10 300	Planta	13 de octubre de 2001	Noviembre 2003

Trabajador	Salario base mensual	Tipo de trabajador	Fecha de ingreso	Último periodo vacacional
Rocío P.	\$9 150	Planta	6 de junio de 2003	Julio 2003
José R.	\$7 200	Eventual (6 meses)	1 de marzo de 2004	No ha disfrutado
Laura M.	\$6 300	Planta	18 de mayo de 2000	Julio 2003
Gonzalo L.	\$5 400	Eventual (1 año)	3 de noviembre de 2004	No ha disfrutado

2004

- Determina el salario integrado mensual del trabajador Efrén G.
- Calcula el monto del salario base diario de Stephany S.
- Calcula el monto a pagar por concepto de horas extra a Lucrecia N., si una semana trabajó con el siguiente horario:
Lunes: 9 a 19 hrs.
Martes: 9 a 18 hrs.
Miércoles: 8 a 18 hrs.
Jueves: 9 a 21 hrs.
Viernes: 9 a 18 hrs.
Sábado: 9 a 18 hrs.
- El 10 de marzo, José R., por descuido, provoca una avería en la maquinaria de la empresa, que el patrón decide cobrarle. Calcula el monto máximo que puede pagar el trabajador por ese concepto, así como el monto máximo de los descuentos mensuales a realizar.
- El 15 de abril, Lucrecia N., solicita vacaciones. Calcula el monto a pagar por concepto de prima vacacional.
- Rigoberto E., sufre el 14 de mayo un accidente de trabajo, que le provoca la pérdida completa de la movilidad articular de las dos últimas articulaciones del índice (46).
- Para el 20 de mayo, Laura M., solicita vacaciones. Calcula el monto a pagar por concepto de prima vacacional, así como el periodo en que puede disfrutar de las mismas.
- En junio, a los trabajadores Efrén G. y Lucrecia N., se les pide, por requerimientos de la empresa, que consuman sus alimentos dentro del local de la empresa y que conserven el mismo horario. Calcula el monto total a pagar por concepto de horas extra para cada uno de los trabajadores mencionados en el mes de junio (1 hora extra, de lunes a sábado, durante 4 semanas).

9. El 1 de julio se le vuelve solicitar a Efrén G., utilizar su hora de comida para actividades de la empresa, a lo que se niega. El patrón decide despedirlo y le entrega aviso por escrito de tal situación. Determina si el despido es justificado o injustificado, y el finiquito (incluyendo todos los conceptos y prestaciones que se le adeuden) que le corresponde al trabajador. Sea justificado o injustificado el despido, el trabajador acepta el finiquito.
10. El 31 de agosto termina el contrato por tiempo determinado de José R., cuyo objeto era cubrir una incapacidad. Al regresar el trabajador se decide no renovar el contrato a José R. Calcula el monto total a pagar como finiquito (incluyendo todos los conceptos y prestaciones que se le adeuden).
11. En octubre 30, Stephany S., solicita vacaciones. Determina el monto a pagar por concepto de prima vacacional.
12. En diciembre, calcula el monto a pagar por concepto de aguinaldo para cada uno de los trabajadores.

2005

13. Las utilidades netas de la empresa para el ejercicio 2004 fueron de \$498 000.00. En el siguiente cuadro se especifica el número de días trabajados por cada uno de los trabajadores. Calcula el monto a repartir por concepto de utilidades, así como la cantidad que cada uno de los trabajadores tiene derecho a recibir.

Trabajador	Días trabajados en el ejercicio 2004
Juan N.	350
Rigoberto E.	360
Stephany S.	339
Lucrecia N.	360
Efrén G.	164
Rocío P.	349
José R.	159
Laura M.	345
Gonzalo L.	56

14. El 3 de noviembre, al terminar el contrato de Gonzalo L., se le sigue dando trabajo pero no se le otorga un nuevo contrato. Sin embargo, el 5 de diciembre se le deja de pagar el salario y ya no se le encarga trabajo alguno.

El trabajador decide ejercitar acción por despido injustificado, solicitando la indemnización correspondiente. Determina si es procedente la acción por despido injustificado, aun cuando el contrato hubiera vencido y, en caso de ser procedente, cuánto tiene derecho a recibir el trabajador como finiquito (incluir indemnización, prima de antigüedad, prestaciones que se le adeuden, etcétera).

2006

15. Los trabajadores Efrén R. y José R., no recogieron su parte de utilidades en el 2005, y las utilidades netas para ese ejercicio fueron de \$739 000.00. Los días trabajados por cada persona se detallan en el siguiente cuadro:

Trabajador	Días trabajados en el ejercicio 2005
Juan N.	349
Rigoberto E.	362
Stephany S.	334
Lucrecia N.	299
Rocío P.	362
José R.	349
Laura M.	345
Gonzalo L.	340

16. Luego de un emplazamiento a huelga, el patrón concede un aumento de 7% a salario base. Determina el nuevo salario base para cada uno de los trabajadores.

II. Hortensia Paz está laborando una jornada de trabajo de lunes a sábado en un horario de 9:00 a 18:00 hrs., con una hora de comida que puede tomarla fuera de la empresa y ganando \$7 250 semanales. En las primeras dos semanas de septiembre, del 1 al 14, presenta los siguientes movimientos:

1	Lunes	Labora 2 horas extra.
2	Martes	Entra a las 8:00 a.m.
3	Miércoles	Trabaja su horario normal.
4	Jueves	Sale a las 19:00 horas.

5	Viernes	No se presenta a laborar, con autorización del patrón.
6	Sábado	Trabaja su horario normal.
7	Domingo	Descansa
8	Lunes	Trabaja su horario normal.
9	Martes	Por un siniestro de la empresa, se queda hasta las 20 hrs.
10	Miércoles	Labora 2 horas extra.
11	Jueves	Labora 3 horas extra.
12	Viernes	Labora 3 horas extra.
13	Sábado	Labora 1 hora extra.
14	Domingo	Se presenta a laborar por necesidades de la empresa.

Calcular el pago correspondiente a cada una de las semanas, así como la parte proporcional de aguinaldo que le correspondería al 14 de septiembre.

III. Alfonso Díaz tiene un salario de \$6 800 mensuales, su jornada laboral es de lunes a sábado, con un horario de 9:00 a 19:00 hrs. Tiene dos horas de comida de 14:00 a 16:00 hrs., y puede tomar sus alimentos fuera de la empresa.

En la semana del 7 al 12 de enero laboró con el siguiente horario:

Lunes	De 9:00 a 20:00
Martes	De 8:00 a 20:00
Miércoles	De 9:00 a 21:00
Jueves	No se presentó a laborar
Viernes	De 9:00 a 22:00
Sábado	De 9:00 a 19:00

Calcular el monto a pagar de la semana por concepto de salario por los días laborados, día de descanso y horas extra.

IV. Roberto Martínez es empleado del “Restaurante La Buena Vida” y recibe un salario mensual de \$4 500 con una jornada de lunes a sábado de 10:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera de la empresa. Durante el mes de septiembre faltó los siguientes días:

Martes 2, miércoles 3, jueves 11, sábado 13 y miércoles 24.

Por necesidad de la empresa, se le pidió que trabajara el martes 16 de septiembre.

Determinar el monto a pagar al trabajador por el mes referido.

V. La Sra. Margarita Robles ingresó a trabajar el 1 de septiembre de 2002 a la empresa “Accesorios A+A”. Su salario actual es de \$3 200 semanales.

El último periodo de vacaciones lo disfrutó en agosto del 2006.

Pretende tomar vacaciones en agosto de 2008.

Determina:

- a) Días de vacaciones que le corresponden.
- b) Pago total por las mismas.

VI. La Sra. Carmen Tovar ingresó a trabajar como Gerente del Área de Finanzas en la empresa “Seguridad Privada México”, el 5 marzo de 2005, con un salario de \$19 000.

Hasta el 5 de marzo de 2008 no había disfrutado de ningún periodo vacacional.

Determina:

- a) Días que le corresponden de vacaciones.
- b) Periodo en que las puede disfrutar.
- c) En caso de solicitarla, monto total a pagar por el periodo vacacional.

VII. La empresa “Maquiladora BJeans” tiene celebrado un contrato colectivo con sus trabajadores en el que establece los siguientes beneficios:

Vacaciones anuales de 30 días

Prima vacacional: 25%

Aguinaldo: 40 días

Prestaciones adicionales:

- Vale de despensa: \$300 bimestrales.
- Ayuda para renta: \$250 mensuales.

- Apoyo al salario (sólo a trabajadores cuyo salario base mensual sea inferior a \$6 000) \$500 trimestrales.

A continuación se presenta la lista de trabajadores de la empresa:

Trabajador	Puesto	Fecha de ingreso	Salario base
1. Mariana Meléndez	Contador	23/noviembre/2007	\$14 500
2. Alberto Costa	Cargador	2/enero/2008	\$4 000
3. Raúl Benítez	Auxiliar	12/agosto/2007	\$8 500
4. Juan Pérez	Cargador	19/octubre/2007	\$4 000
5. Daniel Deschamps	Vigilante	7/marzo/2008	\$5 000
6. Verónica Almazán	Diseñadora	30/noviembre/2007	\$14 000
7. Sandra Pliego	Costurera	14/marzo/2008	\$9 500
8. Rocío Ahumada	Costurera	19/diciembre/2007	\$9 500
9. Pedro Pineda	Chofer	10/septiembre/2007	\$6 500
10. Salvador Herrera	Limpieza	12/noviembre/2007	\$4 500

Determina:

1. Salario integrado diario de todos los trabajadores.
2. Aguinaldo para cada trabajador.
3. Días de vacaciones que puede tomar el Sr. Juan Pérez al 19 de octubre de 2008.
4. Pago por el periodo vacacional para el Sr. Juan Pérez.
5. Días de vacaciones de la Sra. Mariana Meléndez al 1 de noviembre de 2008.
6. Pago por el periodo vacacional para la Sra. Mariana Meléndez.

VIII. La Sra. Melisa Velasco trabaja en la empresa “Boutique Fashion, S.A. de C.V.”, con un salario base de \$10 200 mensuales más prestaciones de ley.

El 12 de octubre del 2008, por un descuido de su parte, se produce un daño en tres aparadores de la boutique, cuya reparación asciende a \$11 500.

Determina:

- a) Si se le puede pedir al trabajador la reparación del daño.
- b) En caso de que proceda la reparación del daño, ¿cuánto es lo máximo que debe pagar el trabajador?
- c) ¿Cuánto es lo máximo mensual que puede descontarse al trabajador?

IX. El Sr. Osmar Aguirre ingresó a la empresa “Editorial B&Z” el 10 de marzo de 2007. Su salario base actual es de \$9 000 quincenales. Recientemente la empresa construyó casas que pretende dar en arrendamiento a los trabajadores.

Determina el monto máximo que por concepto de renta puede descontarse al Sr. Aguirre.

X. Conforme al siguiente cuadro de trabajadores de la empresa “Salón de Eventos Rosalía”. Determina el aguinaldo a pagar a cada uno de los trabajadores.

Trabajador	Puesto	Salario base
Víctor Benegas	Administrador	\$13 500
Paula Aguirre	Coordinador de eventos	\$9 500
Rocío Pineda	Limpieza	\$3 300
Azucena Gazca	Aux. del coordinador de eventos	\$7 000
Fernando Rodríguez	Limpieza	\$3 300

Bibliografía

- Arévalo, Gloria y García, Roberto “Vacaciones y prima vacacional”, en *Nuevo Consultorio Fiscal* No. 440, 16 de diciembre de 2007, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.
- Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, México, Porrúa, 1996.
- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981.
- , *Derecho del trabajo II*, México, Porrúa, 9a. ed., 1992.
- , *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 7a. ed., 1998.
- De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Porrúa, 21a. ed., 1995.
- Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 13a. ed., 1983.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano A-CH*, Porrúa, México, 9a. ed., tomo 1, 2, 3 y 4. 1996.
- Méndez, José, *Problemas económicos de México*, McGraw-Hill, 2007.
- Santos, Héctor, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1998.
- , *Nociones de derecho positivo mexicano*, México, Alhambra, 1997.
- Soto, Juan, *Teoría general del derecho del trabajo*, México, Trillas.
- Tabares, Jorge, *Guía práctica de derecho laboral*, México, Trillas, 2006.

LEYES, CÓDIGOS, Y DISPOSICIONES LEGALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- Ley del Seguro Social.
- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal de Trabajo.
- Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Tabla general de los salarios mínimos 2008.

FUENTES ELECTRÓNICAS

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

<http://www2.scjn.gob.mx>

<http://buscon.rae.es>

www.unt.org.mx

www.conasami.gob.mx

<ftp://ftp2.sat.gob.mx>

Martínez, Flavio, “Indemnizaciones por despido de trabajadores”, “Nuevo Consultorio Fiscal”, núm. 429, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, en <http://www.nuevoconsultoriofiscal.com.mx/enviar.php?type=2&id=757>.

Lastra, José, “La libertad sindical”, *Revista Jurídica, Boletín de Derecho Comparado*, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>

www.colson.edu.mx

<http://www.stps.gob.mx>

<http://www.bibliojuridica.org>

www.diputados.gob.mx

Índice onomástico y de normatividad

A

Abascal Carranza, Carlos, 27
Acuerdo de Cooperación Laboral, 13
Almansa Pastor, José Manuel, 287
Alonso Olea, Manuel, 287
Arévalo, Gloria, 65, 66

C

Calderón Hinojosa, Felipe, 27
Calles, Plutarco E., 26
Cárdenas, Lázaro, 26
Carranza, Venustiano, 24
Castorena, J. Jesús, 238
Constitución de 1824, 18, 22
Constitución de 1857, 18, 22
Constitución de 1917, 18
Constitución de Apatzingán de 1814, 18, 22
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7, 9, 11-12, 24
Cortés, Hernán, 20

D

Dávalos, José, 5, 8, 10, 35, 43, 44, 46, 47, 56, 69, 73, 82, 87, 88, 120, 127-128, 148, 161, 164, 178, 261
De Buen Lozano, Néstor, 5, 13, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 41, 128, 187, 208, 216, 221, 237, 238, 240, 241, 245, 276
De Iturbide, Agustín, 22
De la Cueva, Mario, 8, 53, 56, 69, 87, 120, 161, 216, 218, 229, 230, 245, 261, 271
De la Huerta, Adolfo, 25
Díaz Ordaz, G., 27
Díaz, Porfirio, 23

F

Flores Magón, Enrique, 23
Flores Magón, Ricardo, 23

Folch, Gallart, 238
Fox, Vicente, 27

G

García, Roberto, 65, 66
González, Manuel, 23
Guerrero, Euquerio, 54

J

Juárez, Benito, 23

L

Lastra, José Manuel, 206, 208
Ley del Trabajo de Veracruz (1918), 18, 25
Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, 12
Ley Federal del Trabajo (LFT), 7, 26, 53, 65
Leyes de Burgos de 1512, 21
Leyes del Trabajo de Yucatán (1918 y 1926), 18, 25
Lombardo Toledano, Vicente, 26
López Mateos, A., 27
Lyon-Caen, Gérard, 238

M

Macías, José Natividad, 24
Madero, Francisco I., 24
Martínez, Flavio, 170
Méndez Morales, José Silvestre, 27
Morelos, José María, 22

P

Plan de Iguala de 1821, 22
Portes Gil, Emilio, 26
Pozzo, Juan D., 41

R

Ramírez, Ignacio, 22
Recopilación de Leyes de Indias, 18, 21

Ribettes-Tillhet, Jeanne, 238
Rouaix, Pastor, 24

S

Salinas de Gortari, Carlos, 27
Santos Azuela, Héctor, 5, 287
Sentimientos de la Nación, 18, 22
Soto, Juan, 216

T

Torturo Plaza, José Luis, 287
Tratado de Libre Comercio de América del Norte
(TLCAN), 13, 19, 27

Traven, Bernhard (Bruno Traven), 23
Trueba Urbina, Alberto, 7-8,

V

Vallarta, Ignacio, 22
Velázquez, Fidel, 26

Índice analítico

A

Actividad, 118
Adiestramiento, capacitación y, 86, 87, 88
Aguinaldo, 52, 80-81
Analogía, 13
Aplicación de la norma más favorable, 10-11
Artículo 123 constitucional, 8, 11, 12, 23, 87
 derecho a la huelga, 237
 diferencias, 24-25
 estructura, 12
 incorporación de la fracción "B", 26
 reformado, 26

B

Buque, trabajadores de, 103-106

C

Canasta básica, 80
Capacitación y adiestramiento, 86, 87, 88
Características del derecho laboral, 6
Casa del Obrero Mundial (1912), 19, 24
Coaliciones, 184, 186
 colectiva, 185-196
 rescisión de la, 160, 165-177
 causas imputables al patrón, 176-177
 causas imputables al trabajador, 166
 despido injustificado, 168-176
 suspensión de la, 160, 161-164
 efectos, 164
 terminación de la, 160, 177-179
 causas de, 177-178
 consecuencia, 178-179
Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 52, 79, 80
Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, 126, 139-141
Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo, 144
Condiciones de trabajo, 53-84
 a bordo de buques, 104-105

 representación del patrón, 103
 obligaciones de los patrones, 105-106
aguinaldo, 52, 80-81
a domicilio, 116
de autotransportes, 109-111
días de descanso, 52, 61-64
de maniobras de servicio público, 111
en tripulaciones aeronáuticas, 106-107
 causas especiales para terminar la relación de trabajo, 108-109
 obligaciones de los patrones, 107
 representación del patrón, 106
 tiempo efectivo de vuelo, 106
en universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, 122-123
de médicos residentes, 120-121
en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, 119
especiales para trabajadores de confianza, 102-103
ferrocarrilero, 109
hora de descanso, 54-55
para agentes de comercio y semejantes, 112-113
para deportistas profesionales, 113-115
para mujeres trabajadoras, 93
 fundamento constitucional de la protección, 95-96
 durante el embarazo, 94-95
 justificación, 93
 mano de obra barata, 93
para menores de edad, 93
 fundamento constitucional de la protección, 96-97
 justificación, 93
 limitaciones, 97-98
 mano de obra barata, 94
 obligaciones para el patrón, 98
para trabajadores del campo, 111-112
para trabajadores domésticos, 117-119
prima de antigüedad, 52, 81-84
salario, 52, 69-77
tiempo extraordinario, 52, 56-60
vacaciones, 52, 65-69

Confederación de Trabajadores de México (CTM), 19, 26,
Confederación General de Trabajadores (CGT), 19, 26
Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), 25, 19
Confianza, trabajadores de, 102-103
Congreso de la Unión, 26
Constituyente de 1857, 22
Contrato colectivo de trabajo, 36-37, 199-211
 celebración, 202-204
 cláusulas de admisión y de exclusión, 206-208
 concepto, 199
 contenido, 200-201
 elementos del, 200
 escalafón, 210
 modificación del, 259-261
 preferencia, 208-211
 revisión y prórroga, 204-205
 supuestos, 202-204
 suspensión del, 261-263
 terminación, 206, 263-265
 vigencia, 204-205
Contrato de trabajo
 a prueba, 27
 individual, 34-49
 para capacitación inicial, 27
 colectivo, 28, 198-211
Contrato individual de trabajo, 36-37
 artículo 20 de la LFT, 36
 definición, 35
 duración, 37-39
 elementos subjetivos, 35, 36
 elemento objetivo, 35
 escrito de las consideraciones laborales, 36-37
 intermediario, 41-42
 para la inversión de capital determinado, 34, 39
 patrón, 41-43
 patrón sustituto y sustituido, 42-43
 por obra determinada, 34, 37
 por tiempo determinado, 34, 38
 por tiempo indeterminado, 34, 38-39
 representante del patrón, 42
 sujetos, 39-43
 trabajador, 40-41
Contrato-ley, 214
 administración, 222-223
 análisis crítico, 214, 224-225
 aprobación, 219
 celebración, 214, 218-222
 cláusulas de admisión y de exclusión, 214

 concepto, 215-216
 contenido, 217-218
 convención, 219
 diferencias con el contrato colectivo, 216-217
 elementos, 216
 iniciativa, 218
 origen, 215
 revisión, 223-224
 terminación, 214, 224

Costumbre, 4, 15
Cuota diaria, 52

D

Deportistas profesionales, 114
Derecho, 43
 a la huelga, 237
 fuentes del, 11
Derecho del trabajo, 4
Derecho laboral, 5
 artículos relacionados, 11-13
 características, 6
 en constante expansión, 7
 finalidad, 6
 fuentes, 11-16
 garantías mínimas, 7
 norma más favorable para el trabajador, 10-11
 parte del derecho social, 6-7
 principios, 8-11
 suplencia de la queja, 11
Derecho privado, 6
Derecho público, 6
Derecho social, 4
Derechos de los trabajadores con riesgo de trabajo, 155-156
Descanso dominical, 23
Descanso
 días de 52, 61
 obligatorio, 64
 semanal, 61-63
Descansos semanales, 21
Días de descanso, 52, 61-64
Draft en el fútbol mexicano, 114

E

El Gran Círculo de Obreros, 18, 23
Elementos de la relación doméstica, 118-119
Empleador, 27
Empleo, principio de estabilidad en el, 10, 39
Empresa, 42
Encomienda, 18, 21

Equidad, 4, 16
 Estabilidad, 4
 Establecimiento, 42

F

Federación de la legislación del trabajo (1931), 19
 Federaciones y confederaciones, 184, 195-196
 Finalidad del derecho laboral, 5
 Fuentes del derecho laboral, 11-16

G

Garantías mínimas, 7
 Guerra de Independencia, 22

H

Huelga(s), 236-256
 artículo 123, 237
 calificación, 236
 clasificación, 236, 241-243
 conciliación, 249-250
 contestación, 249
 declaración de inexistencia, 251-253
 decretada por los trabajadores, 236
 definiciones, 238-239
 de equilibrio, 242
 de cumplimiento de disposiciones sobre utilidades, 242
 de objeto contractual, 242
 elementos de la definición, 238
 en Cananea y Río Blanco, 18, 23
 estallido de la, 250-251
 general, 243
 ilícita, 243, 253-254
 justificada, 243
 legalmente existente, 243
 notificación, 249
 objeto general, 240-241
 parcial, 243
 pliego petitorio, 248
 por solidaridad, 241, 242
 prehuelga, 236, 245
 procedimiento de, 246-255
 requisitos, 236, 243-246
 revisiones salariales, 236
 resolución de imputabilidad, 236
 suspensión temporal de actividades, 236
 terminación de la, 254-255
 y paro, 239

I

Igualdad, 4, 10
 Incapacidad
 permanente total (IPT), 144, 148
 permanente parcial (IPP), 144, 148
 temporal (IT), 144, 148
 Incremento de la productividad, 86
 Independencia de México, 22
 INEGI, 28
 Intermediario, 41-42

J

Jornada, 52, 54-55
 diurna, 52, 54
 hora de descanso, 54-55
 nocturna, 52, 54
 mixta, 52, 54
 tiempo extraordinario, 52, 56-60
 Jornada máxima de 8 horas, 21, 23
 Junta(s) de Conciliación y Arbitraje, 9, 11, 12, 53-54, 270
 arbitraje, 274
 competencia, 270, 272-273, 276-278
 conciliación, 273
 definición, 271-272
 funcionamiento, 270, 273, 275
 fundamento constitucional, 271
 integración, 270, 273, 274
 juntas especiales, 277-278
 procedimiento(s), 270
 de conflictos colectivos de naturaleza económica, 281-282
 de ejecución, 283
 de huelga, 282
 especial, 280-281
 ordinario, 279-280
 procesos, 278-283
 Jurisprudencia, 4, 14-15

L

La rebelión de los colgados, 23
 Ley "Abascal", 27
 Libertad en el empleo, 4, 9
 Libertad sindical, 187
 Licitud de la actividad, 9
 Limitaciones para elegir trabajo, 9-10
 Lugar, 117

M

- Médico residente, 120, 121
- Mejorar las aptitudes, 86, 88
- México
 - actual, 26-29
 - prehispanico, 20
 - independiente, 22-24
 - postrevolucionario, 25-26
 - colonial, 21-22

N

- Neoliberalismo, 19

O

- Obligación(es), 43
 - de los patronos, 43-47, 89-90
 - complejas, 46-47
 - de autotransportes, 110
 - de dar, 44-45
 - de hacer, 45
 - de los deportistas profesionales, 114
 - de los trabajadores en buques, 105-106
 - de no hacer, 45-46
 - de trabajo a domicilio, 116-117
 - en tripulaciones aeronáuticas, 107
 - de trabajadores del campo, 112
 - por contratar menores de 16 años, 98
 - proporcionar capacitación y adiestramiento, 86, 89-90
 - de los trabajadores, 47-49, 90
 - a domicilio, 117
 - de asistir a la capacitación, 86
 - de atender indicaciones, 86
 - de someterse a evaluaciones, 86
 - complejas, 49
 - de autotransportes, 110
 - de dar, 47
 - de hacer, 47-48
 - de no hacer, 48-49
 - en tripulaciones aeronáuticas, 107-108
 - especiales de los deportistas profesionales, 114
 - especiales de los médicos residentes, 121
- Organización Internacional del Trabajo, 28

P

- Pago del séptimo día, 21
- Partido Liberal Mexicano, 18, 23
- Partido Nacional Revolucionario, 26
- Partido Revolucionario Institucional (PRI), 26

- Patrón(es), 41, 53
 - obligaciones de los, 43-47
 - complejas, 46-47
 - de autotransportes, 110
 - de dar, 44-45
 - de hacer, 45
 - de los deportistas profesionales, 114
 - de los trabajadores en buques, 105-106
 - de no hacer, 45-46
 - de trabajo a domicilio, 116-117
 - en tripulaciones aeronáuticas, 107
 - de trabajadores del campo, 112
 - por contratar menores de 16 años, 98
 - proporcionar capacitación y adiestramiento, 86, 89-90
 - representación del, a bordo del buque, 103
 - representante del, 42
 - sustituto y sustituido, 42-43
- Personas jurídicas, 40
- Plan de San Luis, 24
- Porfiriato, 23
- Prescripción de las vacaciones, 69
- Prescripción del reparto de utilidades, 129
- Prima de antigüedad, 52, 81-84
- Prima vacacional, 66-68
- Principio,
 - de derecho, 4
 - de estabilidad en el empleo, 10, 39
 - de igualdad, 4, 10, 53
 - de libertad en el empleo, 4, 9
 - de seguridad de empleo, 10, 9
- Principios del derecho laboral, 8-11
- Principios generales del derecho, 13-14
- Procedimiento(s) de las JCA, 270
 - de conflictos colectivos de naturaleza económica, 281-282
 - de ejecución, 283
 - de huelga, 282
 - especial, 280-281
 - ordinario, 279-280
- Programa de Seguro de Desempleo, 28, 29
- Programa del Primer Empleo, 28
- Protección a mujeres embarazadas, 21

R

- Regla para cómputo de vacaciones, 65-66
- Reglamento interior de trabajo, 228-233
 - contenido, 230-231
 - definición legal, 229
 - elaboración, 232-233
 - medidas disciplinarias, 231

- Relación(es) de trabajo, 185
- Reparto de utilidades o PTU, 126-141
- aleatorio, 128
 - características, 128
 - Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, 126, 139-141
 - condiciones, 127-128
 - empresas exentas, 126, 137-138
 - imprescriptible, 129
 - monto a repartir, 130-131
 - normas especiales para trabajadores de confianza, 126
 - objetivos del, 127
 - obligatorio, 128
 - procedimiento de, 126, 131-137
 - etapa externa, 131-133
 - etapa interna, 134-135
 - objeciones u observaciones, 135-137
 - presentación de la declaración, 133-134
 - trabajadores con derecho, 126
 - variable, 128
- Representante del patrón, 42
- Rescisión de la relación de trabajo, 160, 165-167
- circunstancias especiales, 169-170
 - causas imputables al patrón, 176-177
 - causas imputables al trabajador, 166
 - despido injustificado, 168-176
 - finiquito, 167-168
 - formal, 165
 - potestativa, 165
 - unilateralidad, 165
- Residencia, 121
- Revolución Mexicana, 23, 24
- Riesgo(s) de trabajo, 86, 144
- accidente de, 144
 - clasificación, 144, 145-147
 - Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo, 144, 156-157
 - definición, 145
 - derechos de los trabajadores con, 155-156
 - enfermedad, 146, 147
 - consecuencias, 147-149
 - incapacidad permanente total (IPT), 144, 148
 - incapacidad permanente parcial (IPP), 144, 148
 - incapacidad temporal (IT), 144, 148
 - indemnización, 144, 149-155
 - muerte, 144, 149
- S**
- Salario, 52, 69-77
- a precio alzado, 74
 - almacenes y tiendas de descuento, 75-76
 - atributos del, 74
 - cobro del, 75
 - conceptos que integran y que no integran, 71-72
 - definición, 69, 71
 - derecho a disponer del, 75
 - descuentos al, 76-77
 - diario para el pago de indemnizaciones, 150
 - fijado por unidad de tiempo, 73
 - frente a otras acciones legales, 77
 - irrenunciabilidad del, 75
 - otras formas de determinación del, 74
 - por comisión, 73-74
 - por unidad de obra o "a destajo", 73
 - prestaciones en especie, 75
 - principios que lo protegen, 74-77
 - prohibición de multar a los trabajadores, 76
 - prohibición de suspender el pago del, 76
- Salario en efectivo, 21, 23
- Salario(s) mínimo(s), 23, 52, 68-70
- excepciones de reducción, 79-80
 - fundamento constitucional del, 78
 - generales, 78
 - profesionales, 78-79
 - zonas o áreas geográficas, 78-79
- Seguridad de empleo, 10, 9
- Seguridad social, 286
- concepto, 286, 287-288
 - cobertura, 286, 288-289
 - instituciones, 286, 289-294
 - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 290-291
 - Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), 293-294
 - Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), 291-293
- Sindicatos, 184, 187-195
- capacidad de ejercicio, 193
 - constitución y registro, 190-191
 - de empresa, 188-189
 - de oficios varios, 189-190
 - de patronos, 190
 - definición, 187
 - estatutos sindicales, 192
 - gremiales, 188
 - industriales, 189
 - libertad sindical, 187
 - nacionales, 190
 - nacionales de industria, 189

- obligaciones, 193-194
- prohibiciones, 194-195
- Subordinación, 35
- Suplencia de la queja, 11
- Suspensión de la relación de trabajo, 160, 161-164
 - colectiva, 261-263
 - efectos, 164
 - por arresto del trabajador, 163
 - por cumplimiento de servicios y cargos constitucionales, 163
 - por designación del trabajador, 163
 - por enfermedad contagiosa del trabajador, 161-162
 - por falta de documentación, 163-164
 - por incapacidad temporal, 162
 - por prisión preventiva, 162-163

T

- Talleres familiares, 120
- Terminación de la relación de trabajo, 160, 177-179
 - casos a que se refiere el artículo 434, 178
 - colectiva, 263-265
 - pagos por, 179
 - por incapacidad física o mental o inhabilidad, 178
 - por muerte del trabajador, 177-178
 - por mutuo consentimiento de las partes, 177
 - por terminación de la obra, 178
- Tiempo efectivo de vuelo, 106
- Tiempo extraordinario, 52, 56-60
- Tiendas de raya, 23
- Trabajador(es), 40-41, 53
 - actores y músicos, 115
 - de buque, 103-106
 - de confianza, 102-103
 - con derecho a participar en las utilidades, 129-130
 - en tripulaciones aeronáuticas, 106-109

- obligaciones de los, 47-49
 - a domicilio, 117
 - de asistir a la capacitación, 86
 - de atender indicaciones, 86
 - de someterse a evaluaciones, 86
 - complejas, 49
 - de autotransportes, 110
 - de dar, 47
 - de hacer, 47-48
 - de no hacer, 48-49
 - en tripulaciones aeronáuticas, 107-108

- Trabajo,
 - a domicilio, 115-117
 - accidente de, 144
 - actividad en constantes cambios, 7
 - como derecho y deber, 8
 - condiciones de, 53-84
 - de las mujeres, 92
 - de los menores de edad, 21, 23, 26, 92
 - en tripulaciones aeronáuticas, 106-109
 - enfermedades de, 144
 - irrenunciable, 7
 - garantías mínimas, 7
 - licitud, 9
 - por tiempo indeterminado discontinuo, 27
 - reglamento interior de, 228-233
 - riesgo de, 143-158
 - seguridad de empleo, 10

U

- Unidad médica receptora de residentes, 120-121

V

- Vacaciones, 52, 65-69
 - prescripción de las, 69
 - prescripción y acumulación, 70
 - prima vacacional, 66-68
 - regla para su cómputo, 65-66

