



Relaciones laborales

Licenciatura

Cuarto Cuatrimestre

Agosto - Diciembre

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1978 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra universidad inició sus actividades el 19 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a las instalaciones de carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de educación que promueva el espíritu emprendedor, basados en Altos Estándares de calidad Académica, que propicie el desarrollo de estudiantes, profesores, colaboradores y la sociedad.

Visión

Ser la mejor Universidad en cada región de influencia, generando crecimiento sostenible y ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Pasión por Educar”

Balam



Es nuestra mascota, su nombre proviene de la lengua maya cuyo significado es jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen a los integrantes de la comunidad UDS.

Modelo educativo

Relaciones laborales

Objetivo de la materia:

El alumno al final del curso: * Manejará con un sentido práctico los problemas que surjan en una relación de trabajo, evitando los conflictos de tipo jurídico en una causal de rescisión de trabajo o en una liquidación. * Desarrollará las habilidades y destrezas para un óptimo manejo del personal en el ámbito de las relaciones laborales, aplicando adecuadamente los elementos que proporciona el conocimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

Unidad I

- I.1 Antecedentes del derecho laboral
 - I.1.1 Concepto de derecho laboral
- I.2 Principios generales laborales
- I.3 Relaciones individuales de trabajo
 - I.3.1 Concepto de relaciones individuales de trabajo
- I.4 Sujetos de la relación individual de trabajo
- I.5 Contrato individual de trabajo
- I.6 Duración de la relación laboral
- I.7 Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

Unidad 2

Jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones

- 2.1 Concepto de jornada de trabajo
 - 2.1.1 Diferentes clases de jornada de trabajo
- 2.2 Días de descanso

2.3 Vacaciones

2.4 Salario y aguinaldo

2.4.1 Concepto de salario

2.4.2 Diferentes clases de salario mínimo

2.4.3 Tipos de salarios

2.5 Aguinaldo y otras prestaciones

2.6 Participación de las utilidades

2.6.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

2.6.2 Que personas se encuentran exceptuada de la participación de las utilidades.

Unidad 3

Obligaciones de los patrones y de los trabajadores

3.1 Obligaciones de los patrones

3.1.1 Prohibiciones a los patrones

3.2 Obligaciones de los trabajadores

3.2.1 Prohibiciones a los trabajadores

3.3 Trabajo de las mujeres y de los menores

3.3.1 Trabajos de las mujeres

3.3.2 Trabajo de los menores

3.4 Trabajos especiales

3.4.1 Trabajadores de confianza

Unidad 4

Riesgos de trabajo

4.1 Seguridad e higiene en el trabajo

4.2 Riesgo de trabajo

- 4.2.1 Enfermedad
- 4.2.2 Accidente de trabajo
- 4.3 Seguridad e higiene en el trabajo
- 4.4 Nociones de seguridad social
 - 4.4.1 Concepto y fundamento constitucional
- 4.5 Regímenes obligatorios de aseguramiento
- 4.6 Instituciones de seguridad social
- 4.7 Sistema de Ahorro para el Retira
 - 4.7.1 Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro

Introducción

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

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

Cabe mencionar que cada unidad cuenta con actividades de aprendizaje, para que el estudiante refuerce los conocimientos adquiridos. Y al final se puede consultar la bibliografía que sirvió de base para el desarrollo de cada uno de los capítulos presentados. Al terminar el curso, el estudiante poseerá los conocimientos legales del Derecho Laboral y las relaciones laborales.

Unidad I

I.1 Antecedentes del Derecho laboral

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

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

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo.

Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patronos y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.¹

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

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

En el ámbito nacional, en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

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

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

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

1.1.1 Concepto de derecho laboral

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. (Sanromán, 2009: 15)

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

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

1.2 Principios generales laborales

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

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

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

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

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

b) La libertad en el empleo es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que

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

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

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

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

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

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

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

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

El alumno investigará los antecedentes del Derecho Laboral en México, comprendiendo las siguientes etapas: México Prehispánico México Colonial México Independiente México Revolucionario México Actual

I.3 Relaciones individuales de trabajo

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

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

Por un otro lado se analizará dos hipótesis que la normatividad señala por el tener o no tener por escrito las condiciones de trabajo, como lo es un contrato individual de trabajo y qué requisitos debe de tener como mínimo éste instrumento legal, y, por otro lado, se estudiará porqué motivos se suspende, rescinde y termina la relación laboral. Es muy importante tener éstos conocimientos básicos ya que mediante los cuales sabremos qué derechos y obligaciones adquiriremos en los supuestos de ser trabajadores o patronos.

1.3.1 Concepto de relaciones individuales de trabajo

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

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

I.4 Sujetos de la relación individual de trabajo

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

- **Trabajador:**

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio Esta misma ley federal distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esta categoría se analizará en el capítulo ocho del presente libro didáctico,

- **Patrón:**

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

- **Intermediario:**

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

- **Representante del Patrón:**

El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

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

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

- **Empresa:**

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

- **Establecimiento:**

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

1.5 Contrato individual de trabajo

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

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

Artículo que se interpreta de la siguiente forma:

No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, un ejemplo será el que si

un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral, sin tener un contrato firmado por el patrón.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”¹. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo

¹ Los contratos colectivos de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido (Méndez, 2009: 37), la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos

I.6 Duración de la relación laboral

Las relaciones laborales pueden ser por:

- a) **Obra determinada**, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.
- b) **Tiempo determinado**, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.

El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.

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

I.7 Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

Suspensión:

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

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

Aquí, puede darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapacite temporalmente para el desempeño de sus actividades, el tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgo de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más, aún que estuviera obligado a indemnizar al trabajador. Sin embargo si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por sus siglas IMSS, tiene derecho a una protección parcial².

- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- El arresto del trabajador.

- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución³, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

² El IMSS le paga el 60% de su salario desde el cuarto día de la incapacidad y hasta por un periodo de 52 semanas prorrogables por otras 26 si subsiste la incapacidad.

³ En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección

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

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

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

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

A continuación se presenta la siguiente tabla que lista en qué casos se realizará la suspensión laboral y cuándo debe regresar a laborar el trabajador. (Sanromán, 2009: 27)

popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale, párrafo cuarto del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Rescisión:

La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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

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

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

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

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

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

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

Terminación de la relación laboral:

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

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

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

- g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

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

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

- i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
- j) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

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

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

Unidad 2

Jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones

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

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

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

2.1 Concepto de jornada de trabajo

“La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”. (Bermúdez, 2009: 121)

2.1.1 Diferentes clases de jornada de trabajo

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta: (Ley Federal del trabajo, Art. 60)

- “Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La duración máxima de la jornada será de ocho horas.

- Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Su duración máxima de la jornada será de siete horas.

- **Mixta:** Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

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

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

2.2 Días de descanso

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

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

Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT, Art. 71)

Por otra parte, “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”. (LFT, Art. 73)

Son días de descanso obligatorio. (LFT, Art. 74)

- “El 1 de enero, por ser año nuevo.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez.
- El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.
- El 16 de septiembre, por ser el día de la Independencia de México.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, por ser la conmemoración de la Revolución Mexicana.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre, por la navidad.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”. (LFT, Art. 74)

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

2.3 Vacaciones

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general. (De Pina, 2009: 494)

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

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

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

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

En el siguiente cuadro, se ejemplifica éste artículo:

Antigüedad	Días de vacaciones
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

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

“Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”. (LFT, Art. 81)

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

El alumno investigará que días a parte de los que enlista el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de descanso obligatorio conforme a la costumbre de nuestro país.

2.4 Salario y aguinaldo

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

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

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

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

2.4.1 Concepto de salario

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

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

2.4.2 Diferentes clases de salario

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (LFT, Art. 83)

Se llama salario por unidad de tiempo:

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

Se llama salario por unidad de obra:

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

Además, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Salario por comisión

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

Salario a precio alzado

Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados. La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra. (Méndez, 2009: 74)

De cualquier otra manera:

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

2.4.3 Tipos de salarios

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

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

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”. (LFT, Art. 92)

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

Salarios mínimos generales:

“Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas”, (LFT, Art. 91) en nuestro país de dividen en tres áreas geográficas A y B”

Áreas geográficas del Salario Mínimo

Según lo estableció el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se acordó una nueva categorización del salario mínimo para el 2019, el cual obtuvo, además, un aumento de 16,20 por ciento.

El nuevo salario mínimo legal que rige desde el 1 de enero de 2019 es el siguiente:

Salario único: 102.68 pesos diarios

¿Cuándo aumenta el salario mínimo?

Es importante comentar que por lo menos una vez por año se actualiza el salario mínimo, aunque en casos extremos como fuertes crisis, pueden actualizarlo nuevamente. En México, en el mes de diciembre se establece a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el nuevo valor que comenzará a regir a partir del 1 de enero del año siguiente.

El Consejo se reúne y establece el nuevo monto para las dos áreas geográficas donde informan el incremento que rige para el año que comienza.

¿Cómo y quién calcula el salario mínimo?

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos legales en la República Mexicana.

Para fijar el salario mínimo del siguiente año, analizan varios aspectos de la vida cotidiana y de la economía que les permite concluir cuánto dinero necesita un trabajador para “vivir dignamente” en función del costo de vida, la inflación producto del aumento de los precios.

Salarios mínimos profesionales

Según se establece en el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo,” los salarios mínimos profesionales son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

¿Cómo evolucionó el salario mínimo en los últimos años?

Cada año, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, acuerda un nuevo valor para el salario mínimo en México y en diciembre de 2014 también estableció una nueva categorización de los salarios mínimos en dos zonas geográficas.

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C	Zona Fronteriza
01/01/2019	\$102.68	Eliminada	Eliminada	\$176.72
01/01/2018	\$88.36	Eliminada	Eliminada	
01/01/2017	\$80.04	Eliminada	Eliminada	
01/01/2016	\$73.04	Eliminada	Eliminada	
01/10/2015	\$70.10	Eliminada	Eliminada	
01/04/2015	\$70.10	\$68.28	Eliminada	
01/01/2015	\$70.10	\$66.45	Eliminada	
01/01/2014	\$67.29	\$63.77	Eliminada	
01/01/2013	\$64.76	\$61.38	Eliminada	
27/11/2012	\$62.33	\$59.08	Eliminada	
01/01/2012	\$62.33	\$60.57	\$59.08	
01/01/2011	\$59.82	\$58.13	\$56.70	
01/01/2010	\$57.46	\$55.84	\$54.47	
01/01/2009	\$54.80	\$53.26	\$51.95	
01/01/2008	\$52.59	\$50.96	\$49.50	
01/01/2007	\$50.57	\$49.00	\$47.60	
01/01/2006	\$48.67	\$47.16	\$45.81	
01/01/2005	\$46.80	\$45.35	\$44.05	
01/01/2004	\$45.24	\$43.73	\$42.11	
01/01/2003	\$43.65	\$41.85	\$40.30	
01/01/2002	\$42.15	\$40.10	\$38.30	
01/01/2001	\$40.35	\$37.95	\$35.85	
01/01/2000	\$37.90	\$35.10	\$32.70	

Por lo tanto, cada año el salario mínimo aumenta en función del costo de vida que significa para un trabajador en función de la inflación que tiene el país. Este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

2.5 Aguinaldo y otras prestaciones

Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las fiestas de navidad, este derecho, conforme a lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, debe pagarse de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.

La prima de antigüedad se pagará: (LFT, Art. 162)

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

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

El alumno elaborará un contrato de trabajo, en la que se realice el pago del salario a los trabajadores por unidad de obra.

2.6 Participación de las utilidades

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

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

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

2.6.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

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

Para determinar qué porcentaje le corresponde a los trabajadores sobre este derecho, existirá una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el

desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. (LFT, Art. 117-118)

“El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual” (LFT, Art. 122) de las empresas o establecimientos, es decir que la fecha límite para el pago del impuesto para las personas morales es el 31 de marzo y para las personas físicas el 30 de abril entonces las utilidades deberán pagarse a los trabajadores a más tardar el 31 de mayo quienes presten servicios en las empresas y el 30 de junio para quienes preste sus servicios a las personas físicas.

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

- “La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.
- La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.

“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”. (LFT, Art. 131)

2.6.2 Que personas se encuentran exceptuada de la participación de las utilidades.

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

- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la

novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (en la actualidad es la Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.

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

- “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.
- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”.

(LFT, Art. 127)

Unidad 3

Obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Tanto los trabajadores como los patrones tienen obligaciones y prohibiciones para desarrollarse en su fuente laboral, motivos por los cuales fue necesario normarse en la Ley Federal del Trabajo, más aún se tienen que dar a saber a éstos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o establecimientos, a esto se le llama libertad en el empleo, principio laboral que en la unidad uno ya fue analizada. Las obligaciones y prohibiciones se conocerán y analizarán en la presente unidad, por ejemplo, si un trabajador se rehúsa a cumplir con las indicaciones del patrón éste podrá rescindir de sus labores por incumplimiento a sus labores, o bien si el patrón obliga a su empleado a realizar alguna actividad que se encuentra prohibido en la ley, y el trabajador se niega a cumplirlas, el patrón no podrá rescindirle de su fuente laboral, hechos y consecuencias que enunciaremos en la presente unidad.

3.1 Obligaciones de los patrones

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

- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, tales como salubridad, higiene ambiental, protección de riesgos de trabajo.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a ley.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, conforme ley.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones

podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones permitidas en ley y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”. (Ley Federal del Trabajo)

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

3.1.1 Prohibiciones a los patrones

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

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

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

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

3.2 Obligaciones de los trabajadores

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

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

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

3.2.1 Prohibiciones a los trabajadores

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

- “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento”.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

El alumno ejemplificará tres obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores, a casos reales, de la siguiente forma:

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	EJEMPLO
1. Pagar a los trabajadores los salarios.	El patrón deberá pagar el salario al trabajador cada quinde días.
2.	
3.	

PROHIBICIONES DE LOS PATRONES	EJEMPLO
1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.	Deberá contratar a mujeres mayores de 45 años para desempeñar el puesto de ayudantes generales.
2.	
3.	

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	EJEMPLO
1. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que	Los empleados de una gasolinera, no deben de fumar en su centro de trabajo.

3.3 Trabajo de las mujeres y de los menores

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

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

3.3.1 Trabajos de las mujeres

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

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

- “Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer y el producto, ya sea en estado de gestación o lactancia, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de

pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

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

3.3.2 Trabajo de los menores

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

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

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

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

En este tema del trabajo de los menores, la ley reglamentaria es más explícita, toda vez que el artículo 173 señala que

“el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”; es decir la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 14 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

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

El trabajo de los menores tiene ciertas prohibiciones, a parte de las indicadas por la Constitución, y éstas se encuentran explícitas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

- Trabajos nocturnos industriales”.⁴

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

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

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

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

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

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

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

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

El alumno elaborará un contrato individual de trabajo especificando las condiciones generales de trabajo para un menor de 17 años, con la información obtenida por la presente unidad

3.4 Trabajos especiales

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

Los trabajos especiales se clasifican en:

- De confianza
- De los buques
- De las tripulaciones aeronáuticas Ferrocarrilero
- De autotransportes
- De maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- Del campo Agentes de comercio y otros semejantes Deportistas profesional
- Actores y músicos
- A domicilio
- Domésticos En hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos Industria familiar
- De médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad
- En las universidades e instituciones de educación superior autónomo por ley.

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

3.4.1 Trabajadores de confianza

Serán trabajadores de confianza los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (LFT, Art. 9)

Existen restricciones para estos trabajadores, a saber: (LFT, Art. 11)

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

3.4.2 Agentes de comercio y otros semejantes

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

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

Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione⁴ la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión.

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

3.4.3 Deportistas profesionales

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

Este tipo de contratos se podrán suscribir por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, solo a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (LFT, Art. 292)

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

Un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la Ley Federal del Trabajo se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y se fija el pago de una prima al trabajador, que se sujeta a las siguientes normas: (LFT, Art. 293)

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

⁴ Este perfeccionamiento se da cuando el cliente ha solicitado el pedido de una mercancía que el agente ofrece y que es de su conocimiento el precio.

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

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

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

Las prohibiciones para estos mismos son el faltarles el respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra. (LFT, Art. 299) Las obligaciones para los patrones están señaladas en el artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

Además, queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida. (LFT, Art. 302)

3.4.4 Trabajo a domicilio

Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. (LFT, Art. 301) El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller.

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

Es de importancia que en este tipo de labores se encuentre de por medio un contrato celebrado por escrito entre el patrón y el trabajador, el cual deberá señalar las condiciones generales de trabajo, además se deberá de entregar a la Inspección del Trabajo para su visto bueno correspondiente.

El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador una libreta de control, que la Inspección del Trabajo registrará y foliará, en esta contendrá los datos del trabajador, el lugar donde va a trabajar, los días de entrega y recepción del trabajo y de pago de salarios, los materiales que va a utilizar, así como el valor de éstos y la forma de indemnización en caso de pérdida de los productos.

Este tipo de trabajadores también tienen derecho a un descanso semanal, así como las debidas vacaciones que la ley señala. Conforme al artículo 326 de la ley multicitada, los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones:

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

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

3.4.5 Trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

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

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

Las obligaciones que tienen estos empleados, es el de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento. (LFT, Art. 349)

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

3.4.6 Industria familiar

Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. (LFT, Art. 359)

De acuerdo con el artículo 352 no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. En este apartado de la industria familiar, la Ley Federal del Trabajo no refiere más normas reglamentarias.

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

Este tipo de trabajo se aplica a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones. (LFT, Art. 353)

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

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

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

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.

Unidad 4

Riesgos de trabajo

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

En la presente unidad se conocerá qué son los accidentes de trabajo, qué es una enfermedad, qué son las incapacidades y qué tipos de incapacidades podrá tener el trabajador por sufrir estos riesgos de trabajo. Además, se aprenderá cuáles son las obligaciones que tiene el patrón hacia el trabajador cuando sufre un accidente en su fuente laboral.

4.1 Riesgo de trabajo

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

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



A causa de los riesgos de trabajo, estos pueden producir: (LFT, Art. 477-480)

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

- Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
- La muerte.

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

- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- Medicamentos y material de curación. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- La indemnización que señale la ley”. (LFT, Art. 487)

Sólo en los siguientes casos el patrón queda exceptuado del pago de las indemnizaciones: (LFT, Art. 488)

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

En estos cinco casos, sólo el patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

4.1.1 Enfermedad

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (LFT, Art. 475)

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

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

ENEFERMEDAD	CAUSADA POR:	APLICABLE A:
Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral	Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana	Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.
Infecciones, parasitosis, micosis y virosis	Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.	Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.
Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos	Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos.	Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas substancias en la Industria químico-farmacéutica.

4.1.2 Accidente de trabajo

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. (LFT, Art. 474)

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

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

Ahora bien, los riesgos de trabajo pueden producir:

Incapacidad temporal: pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total: es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Las incapacidades producidas por riesgos de trabajo generarán indemnizaciones, mismas que se deben pagar directamente al trabajador, en los casos de incapacidad mental el pago deberá efectuarse a la persona o personas a cuyo cuidado quede, y para el caso de muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios.

En la Ley Federal del Trabajo se establece que el salario base para determinar el pago de estas indemnizaciones deberá ser el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo, así también se deberán de tomar en cuenta los aumentos que correspondan al empleo que desempeñaba el asegurado, hasta que le sea determinado el grado de incapacidad, el salario que percibía al momento de su muerte o bien el último percibido al momento de su separación.

El salario para el pago de las indemnizaciones nunca podrá ser menor al salario mínimo, sin embargo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo vigente, este salario se considerará como salario máximo.

Por otro lado, en la legislación del Seguro Social se establecen algunas causales por las que no se considerarán riesgos de trabajo las siguientes situaciones:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Una vez que se da la calificación definitiva al asegurado sobre su accidente o enfermedad, si el trabajador se encuentra inconforme dicha calificación definitiva, podrá interponer recurso de inconformidad. En lo que el recurso es tramitado, el instituto deberá otorgar al asegurado o sus beneficiarios las prestaciones a que se tienen derecho por enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre que reúnan los requisitos señalados por la Ley del Seguro Social.

Las prestaciones en especie que recibirá un trabajador que sufra un riesgo de trabajo son:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Servicio de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

Las prestaciones en dinero a que tiene derecho un asegurado que haya sufrido un riesgo de trabajo son:

- Si se incapacita al trabajador, durante su inhabilitación recibirá el cien por ciento del salario que se encontraba cotizando al momento de ocurrido el riesgo, hasta que le sea declarada la incapacidad permanente parcial o total o bien que se encuentra capacitado para trabajar
- Declarada la incapacidad permanente total, recibirá pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario que se encontraba cotizando al momento de ocurrido el riesgo. En caso de enfermedad de trabajo la pensión se calculará con el promedio de salario base de cotización de las últimas cincuenta y dos semanas, si su aseguramiento fuera menor de este tiempo se tomara en cuenta las que tenga al momento.
- Para incapacidad es declarada permanente parcial superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija.
- A los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, percibirán un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.
- La pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez.

Por otro lado, en cuanto a la incapacidad por maternidad, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social consignan la protección a las mujeres trabajadoras por condiciones de embarazo.

Los derechos las madres trabajadoras tienen por su condición de embarazo son las siguientes:

- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.
- En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- Los períodos de descanso a que se refiere el párrafo anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- En el período de lactancia hasta por el término máximo de 6 meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- Durante los períodos de descanso anteriores y posteriores al parto, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de 60 días;

- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Las prestaciones por maternidad se podrán disfrutar a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo, dicha certificación deberá señalar la probable fecha del parto, misma que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que se llegue a otorgar.

A continuación, una tabla resumida sobre estas incapacidades:

Incapacidad	Semanas cotizadas	Porcentaje de Pago	Límite de Pago.
Riesgo de Trabajo	No requiere semanas cotizadas	100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad	De un día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los Servicios Médicos del IMSS
Enfermedad General	*4 semanas inmediatas anteriores al inicio de la enfermedad. **Si eres trabajador eventual, 6 semanas en los 4 meses anteriores al inicio de la enfermedad.	60% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	A partir del 4o. día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los servicios médicos del IMSS, se podrá prorrogar hasta por 26 semanas más.
Maternidad	30 semanas en los 122 meses anteriores a la fecha en que inicia la semana 34 de gestación. Cuando la asegurada no cumpla con este requisito, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro, mientras dure el periodo de incapacidad (Artículo 103 de la Ley del Seguro Social).	Para el certificado único de incapacidad por maternidad, será el 100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la semana 34 de gestación, por el total de días que ampare el documento. Los enlaces se pagarán al 60% del salario indicado y por los días autorizados en cada documento.	En el certificado único de incapacidad por maternidad, hasta por 84 días. En las incapacidades por enlace, hasta por 21 días.

4.2 Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

4.3 Nociones de seguridad social

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

El objetivo de las instituciones de seguridad social es el dar protección a la sociedad, éstas evitan la pérdida o disminución del ingreso salarial del trabajador por circunstancias previstas o imprevistas por enfermedades, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes. En este capítulo se conocerá de dónde se desprende el fundamento legal de estas instituciones, así como cuáles son las prestaciones que cubren como seguridad social.

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

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

4.3.1 Concepto y fundamento constitucional

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

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

Este precepto legal, se encuentra reglamentado en la Ley del Seguro Social (LSS), por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE), o

bien por cualquier otra ley que brinde esta asistencia social. Una vez que ya se conoce de dónde se desprende su fundamento legal, es importante conocer que la seguridad social es el dar protección a la sociedad para recuperar o compensar al trabajador evitando la pérdida o disminución del ingreso salarial del trabajador por circunstancias previstas o imprevistas por enfermedades, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes. La finalidad de la seguridad social se encuentra enunciada por la Ley de Seguridad Social, que dice:

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

4.4 Regímenes obligatorios de aseguramiento

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

El régimen obligatorio, es el deber que tiene el patrón de afiliarse a la seguridad social a sus trabajadores; éste régimen comprende los seguros siguientes: (Ley del Seguro Social, Art. 11)

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

Son personas sujetas a este régimen: (LSS, Art. 12)

- Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, las que

otorguen un servicio que sea remunerado, personal y subordinado, sin importar el acto que le dé origen.

- Socios de las sociedades cooperativas.
- Otras personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto.

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

4.5 Instituciones de seguridad social

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

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

Las personas sujetas a las anteriores instituciones son:

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

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

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

4.6 Ley del Sistema de Ahorro para el retiro: SAR

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) debe su forma actual a una reforma de Ley que entró en vigor en 1997. Dicha reforma modificó radicalmente el sistema de pensiones en México, transformándolo de un sistema de beneficios definidos con base en un fondo colectivo, a un sistema de contribución definida y cuentas individuales para trabajadores formales del sector privado atendidos por el IMSS. Este cambio fue en gran medida forzado por las circunstancias. A continuación listamos algunas de ellas.⁵

En primer lugar el sistema anterior enfrentaba severos problemas financieros. Estudios de mediados de los 90's indicaban que el déficit actuarial era de 80% del PIB.

Parte del déficit era causado por cambios demográficos (mayor esperanza de vida y crecimiento poblacional) que hacían que la tasa de dependencia estimada pasara de 7% en 1995 a 14.8% en 2030. En segundo lugar, la problemática de alta informalidad aunada a la

⁵ Es importante mencionar que Chile había hecho una transición similar casi dos décadas antes, y que desde entonces decenas de países han hecho reformas en el mismo sentido que México.

caída del salario real en 44% de 1978 a 1995 hacia cada vez más complicado pagar las promesas pensionarias usando como base la masa salarial actual. En tercer lugar, en México el ahorro bruto doméstico había bajado de aproximadamente 20% del PIB en los años 80 a menos de 16% en 1994.

Se creía que el cambio a cuentas individuales tenía el potencial de incrementar el ahorro por varios canales: desde fomentar un mayor sentimiento de propiedad del ahorro, hasta --por medio de la generación de competencia en el mercado de administradoras de fondos— el poder acceder a mayores rendimientos.

Los responsables de la política económica y varios economistas consideraron que se requería una reforma con los siguientes objetivos:

1. Dar viabilidad financiera al sistema de ahorro para el retiro.
2. Incrementar la cobertura (más personas y mayor densidad de cotización para una misma persona).
3. Incrementar el ahorro.

Se consideró también que la mejor forma de lograr estos objetivos era mediante cuentas individuales de contribución definida manejadas por empresas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) del sector privado. Debe notarse que, aunque la estrategia general era crear incentivos de mercado en la administración de fondos, el ahorro continuó siendo obligatorio, financiado de forma tripartita: el gobierno contribuye con 0.225% del salario, más una “cuota social” (actualmente escalonada y focalizada). El trabajador aporta 1.125% de su salario, y el patrón aporta 5.15% del salario, para una suma total de 6.5% del salario de contribución obligatoria. La siguiente sección proporciona más detalle de los participantes e incentivos del mercado creados por la reforma.

En el resto del documento exploraremos el estado actual del sistema, los beneficios que ha tenido, y los grandes retos que aún enfrenta. Por razones de espacio este documento no profundiza en otras reformas de pensiones posteriores a la de 1997, como la del ISSSTE.

Tampoco se abordan algunos temas específicos al diseño del SAR tales como el ahorro voluntario ni la etapa de desacumulación.

Diferentes etapas de los sistemas de retiro

Como todo lo que se divide en etapas, la separación de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México puede realizarse desde distintas perspectivas. Una primera forma de dividir la historia de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México puede realizarse desde la tipología ofrecida por la OIT.

Tomando como modelo el sistema del IMSS, se pueden distinguir tres etapas:

1. Sistema de beneficios definidos. Los regímenes de beneficio definido “establecen, al momento del retiro, el derecho a una pensión y el monto de la misma en función del promedio del salario para determinado número de años y del número de semanas que el trabajador haya contribuido al régimen. El patrocinador del plan pensionario se compromete a garantizar el pago de la pensión hasta la muerte del trabajador y para sus beneficiarios durante el tiempo establecido en el plan”, (Solís, 2000). El IMSS funcionó de esa manera hasta 1992.
2. Sistema mixto. Se trata de un periodo de transición de un sistema de beneficios definidos a uno de contribuciones definidas. México, a partir de 1993 vive esa etapa.
3. Sistema de contribuciones definidas. Los regímenes de contribución definida son aquellos basados en cuentas individuales (que pueden alimentarse de aportaciones realizadas por los trabajadores, los patrones y/o el propio Estado).

Bajo este mecanismo, los recursos que recibe el trabajador como consecuencia de su retiro dependen, en exclusiva, de la cantidad que se haya acumulado a lo largo los años de servicio, garantizando con ello el fondeo del sistema. Una segunda posibilidad de clasificación por etapas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México se da a partir de quien los patrocina. Vistos así, la división sería la siguiente:

1. **Financiamiento privado.** Antes de la creación del IMSS en 1943, las prestaciones vinculadas al retiro eran comprendidas como un arreglo entre particulares (el patrón y el trabajador).
2. **Financiamiento público.** A partir de la creación del IMSS y hasta 1992, los sistemas de pensiones fueron pensados como una prestación que tenía que fondear el Estado, mediante los recursos provenientes de los impuestos, y/o a través de las aportaciones de los trabajadores activos y sus empleadores, como en el caso del propio IMSS.
3. **Reprivatización del financiamiento.** A raíz de la reforma estructural de 1993, se fondean las pensiones mediante recursos privados, aunque bajo una fórmula distinta a la de primera etapa. Existe, a partir de entonces, un mecanismo que concentra las aportaciones en cuentas individuales a partir de las cuales se determina la pensión que recibirá el trabajador cuando se retire.

Finalmente, otro punto de vista que puede ser clave en la comprensión del sistema, implica utilizar como criterio de distinción entre etapas el propósito central que orientó las decisiones al respecto. Desde esa mirada es posible identificar las siguientes etapas:

1. **Satisfacción de las exigencias sociales.** En esta etapa, que puede ser comprendida desde inicios del Siglo XX hasta la década de 1950, los sistemas de retiro y las legislaciones que los sustentaban obedecieron a la necesidad de atender un derecho reconocido por los principales organismos internacionales.
2. **Control político.** Aunque no sucedió con el total de los sistemas de pensiones, lo cierto es que los gobiernos ofrecieron condiciones de retiro que, en el largo plazo, eran insostenibles; pero que, en el corto, representaban el apoyo electoral de ciertos grupos gremiales. En esta etapa algunos trabajadores se encontraron con condiciones altamente ventajosas para su retiro, pero se condenó a la quiebra a Instituciones y a algunos gobiernos estatales.
3. **Saneamiento financiero institucional.** La más reciente etapa, iniciada en el segundo lustro de la década de 1990, corresponde a los esfuerzos por dar sustentabilidad a los

sistemas de pensiones y jubilaciones. Tal propósito ha significado un duro golpe para muchos trabajadores que hoy vislumbran un futuro incierto ante la posibilidad de enfrentar graves carencias económicas durante su vejez. Sin embargo, sería ingenuo suponer, dado el escenario en que se dieron los cambios, que había muchas opciones sobre la mesa.

Aunque hay que reconocer también que el desequilibrio fue severo. Es necesario observar el ejemplo del Instituto Mexicano del Seguro Social; institución que, por un lado, ofrece un mecanismo de retiro para la mayor parte de los trabajadores formales del país; y, por el otro, otorga condiciones muy distintas a quienes laboran en el propio Instituto, generadas en la etapa que hemos denominado de “control político”.

Comencemos por el segundo. El Régimen de Jubilaciones y Pensiones creado en 1966 para los trabajadores del Seguro Social es un caso ejemplar porque demuestra la manera en que se ignoró el requisito de la sostenibilidad a largo plazo cada vez que fueron negociadas sus condiciones, en el Contrato Colectivo firmado por el Instituto con sus trabajadores.

Las afores

Debido al creciente número de trabajadores jubilados en los próximos años, para garantizar un nivel de ingresos de más del 50% del último salario del trabajador, se requiere una contribución obligatoria de entre el 13 y el 18%, sobre el 6% actual (OCDE, 2016).

El IMSS en 1997 y el ISSSTE en 2010 pasaron de un esquema de beneficios definidos a partir de aportaciones colectivas a uno contribuciones definidas de cuentas individuales, en el que cada trabajador es responsable de su jubilación. La perspectiva, según la OCDE, es que en el futuro habrá más egresos (pensiones) que ingresos (aportaciones). La creación de las AFORE ha resultado una solución parcial y no sólo por la subsistencia de mecanismos de beneficio definido.

De acuerdo con el informe de 2015 de la (OCDE, 2016), la transición al modelo de cuentas individuales ha mejorado de manera notable la viabilidad financiera, para finales del 2014 el sistema de AFORES disponía de activos que fondeaban pensiones por un valor aproximado del 14.1 por ciento del PIB. Lo que significa que, en tan sólo 17 años, México logró ubicarse en el rango medio de la OCDE. Sin embargo, ese logro no ha sido suficiente para garantizar a los trabajadores en retiro, por lo menos, el 50 por ciento de su último salario.

No hay que olvidar que uno de cada 5 mexicanos con empleo gana un salario mínimo (aproximadamente 1,943 pesos al mes). Ello sin contar que durante los últimos 20 años el poder adquisitivo de los mexicanos se ha deteriorado notablemente, reduciéndose un 72%, lo que ha limitado la capacidad de ahorro voluntario y evitado el crecimiento de la bolsa de recursos de la cual en el futuro saldrá su pensión.

La población de mayores ingresos tampoco tiene muchos incentivos para ahorrar, pues sólo es deducible de impuestos el 10% de los ingresos ahorrados en un año y eso siempre y cuando el monto no supere los 5 salarios mínimos anuales (109 mil 171 pesos). En su informe, la OCDE cuestiona que “los trabajadores tienen opciones muy limitadas en el sistema de multifondos. A pesar de un aumento en la diversificación, los fondos de pensiones de México siguen demasiado concentrados en deuda, en contraste con otros países de la OCDE. Respecto de las AFORES, el estudio menciona que se podría fomentar aún más la competencia entre las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Si bien las tasas cobradas por AFORE en México han disminuido en más de 70 puntos básicos en la última década, los niveles siguen siendo altos en un contexto internacional”, (OCDE, 2016). El bajo monto de las aportaciones que hacen los trabajadores mexicanos a sus cuentas individuales, conduce a que el Estado tenga que seguir erogando para cubrir la pensión garantizada establecida en las leyes de seguridad social.

Al respecto, la Auditoría Superior de la Federación calcula que, “para el periodo 2014-2050 el gasto será de 5,147,718.0 millones de pesos, el cual disminuirá en el tiempo bajo el supuesto de que los trabajadores inscritos en ese régimen cumplan todos los requisitos de pensión o jubilación establecidos en las leyes de seguridad social” (ASF, 2013). Además, se afirma que la mayor parte de las cuentas individuales de las AFORES están inactivas, pues

pertenecen a trabajadores que, o bien se encuentran desempleados o pasaron a formar parte de la informalidad. Al cierre de 2014, se detectaron 29 millones 272 mil cuentas que no habían recibido desde 2011 aportaciones ni obligatorias ni voluntarias, lo que representaba el 56 por ciento del total de cuentas individuales (El Financiero, 2016).

Por otro lado, los trabajadores que empezaron a cotizar antes de las reformas conservan su derecho a obtener una pensión bajo el antiguo régimen, así que sólo cubrir el pago de pensiones de los empleados que empezaron a cotizar antes de las reformas, con base en la Ley del IMSS de 1973, le costará al gobierno federal un 30% del PIB.

Además, el IMSS tiene pasivos, en el rubro de beneficios definidos, que equivalen a 1.5 billones de pesos: más del 10% del PIB. La cifra rebasa el presupuesto del Instituto, que es de 497,695 millones de pesos. Teniendo en cuenta lo anterior, se estima que el costo fiscal del pasivo laboral del IMSS entre 2012 y 2050 se situará en 32.9% del PIB, tanto por el pago de pensiones relacionadas con la Ley de 1973 (la generación que tiene derecho a una pensión garantizada), como por el crecimiento de la población en edad de jubilación.

En su informe de 2013, la ASF señala que entre 2009 y 2013, “la participación de los pasivos laborales por los regímenes de beneficio definido, respecto del PIB, se incrementó en 9.5 puntos porcentuales, al pasar de 59.5% en 2009 a 69.0% en 2013; en relación con el endeudamiento neto del sector público presupuestario, aumentó en 924.6 puntos porcentuales, de 631.1% en 2009 a 1,555.7% en 2013, y en cuanto al gasto neto presupuestario pagado, se incrementó en 14.9 puntos porcentuales, de 203.1% en 2009 a 218.0% en 2013”.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades web escolar	20%
3	Actividades Áulicas	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

Bibliografía básica y complementaria:

Bibliografía básica:

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

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

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

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

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

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

Bibliografía complementaria:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

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

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

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

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

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

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

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

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frec