

UDS

LIBRO

NOMBRE DE LA MATERIA

Derecho individual del trabajo

LICENCIATURA

Derecho

CUATRIMESTRE

Sexto

Marco Estratégico de Referencia

ANTECEDENTES HISTORICOS

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 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 de Primaria 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 tarde.

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 septiembre de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró como Profesora en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de finanzas 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 18 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 nuestras propias instalaciones en la 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, Sedes y Centros de Enlace Educativo, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca a nivel nacional e internacional.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 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 nuestras propias instalaciones en la 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, aplicando altos estándares de calidad Académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

VISIÓN

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra Plataforma Virtual tener una cobertura Global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

VALORES

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

ESCUDO



El escudo de la UDS, 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

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un 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.

Derecho individual del trabajo

Objetivo de la materia:

Al terminar el curso, el alumno, debe analizar y explicar la importancia del derecho del trabajo, así como el surgimiento y alcance del mismo, para poder describir la esencia, la filosofía de esta rama jurídica en el ámbito individual, conceptos básicos tales como trabajador, patrón, relación de trabajo, en general todas las condiciones laborales, así como la terminación del vínculo laboral, la suspensión o rescisión, enfatizando también las obligaciones, derechos y prohibiciones que la ley reglamentaria establece a los sujetos laborales, con base a las reformas laborales.

UNIDAD I

DERECHO AL TRABAJO

I.1 Antecedentes del derecho del trabajo.....	9
I.2 Definición del derecho del trabajo.....	11
I.3 Aplicación de la norma más favorable.....	12
I.4 Características generales del derecho del trabajo.....	14
I.5 Principios que rigen al derecho del trabajo.....	16
I.6 Fuentes del derecho del trabajo.....	17
I.7 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	25
I.8 Artículo 5 de la constitución política de los estados unidos mexicanos....	25
I.9 Naturaleza jurídica de los derechos laborales.....	26
I.10 Artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos...27	
I.11 Apartado A del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos.....	29
I.12 Apartado B del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos.....	30

UNIDAD II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

2.1 Concepto de relación de trabajo.....32

2.2. Contrato individual de trabajo.....33

2.3 Duración de la relación laboral.....38

2.4 Sujetos que interviene en la relación individual del trabajo.....41

2.5 Trabajador u operario.....41

2.6 Patrón o empleador.....42

2.7 La empresa o establecimiento.....45

2.8 Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral.....46

2.9 Suspensión y causas de suspensión laboral.....47

2.10 Rescisión de las relaciones de trabajo.....48

2.11 Terminación de la relación de trabajo.....50

UNIDAD III

CONDICIONES LABORALES

3.1 Jornada de trabajo.....52

3.2 Días de descanso.....54

3.3 Vacaciones.....56

3.4 Salario.....58

3.5 Formas.....60

3.6 Salario mínimo.....61

3.7 Comisión nacional de los salarios mínimos.....63

3.8 Normas protectoras del salario.....64

3.9 Aguinaldo.....68

3.10 Prima de antigüedad.....69

3.11 Participación en las utilidades de la empresa.....70

3.12 Monto repartible.....	72
3.13 Procedimiento de reparto.....	73
3.14 Empresas exentas del reparto de utilidades.....	75
3.15 Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	77

UNIDAD IV

TRABAJOS ESPECIALES

4.1 Trabajo de mujeres.....	80
4.2 Trabajo de menores.....	82
4.3 Trabajadores de confianza.....	85
4.4 Agentes de comercio y otros semejantes.....	86
4.5 Deportistas profesionales.....	88
4.6 Trabajo a domicilio.....	90.
4.7 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos...	91
4.8 Industria familiar.....	92
4.9 Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.....	93
4.10 Derechos y obligaciones patronales.....	95
4.11 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	102

Unidad I

DERECHO AL TRABAJO

I.1 Antecedentes del derecho al trabajo

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

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

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

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

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. 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, actualmente con la

reforma del año 2019, se sustituyen la juntas de conciliación y arbitraje, por los centro de conciliación y registro laboral y los tribunales laborales del poder judicial, quien son las autoridades para resolver un conflicto laboral, que pueda suscitarse ente el patrón y el trabajador.

1.2 Definición del derecho del trabajo

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedentes, entre otros, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil.

Se ha manifestado que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

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

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

Otro de los problemas que surgen respecto de la definición, consiste en determinar qué es lo que se quiere definir.

A propósito de ello debe recordarse que cuando utilizamos la expresión “derecho” resulta necesario precisar a cuál de todos sus significados nos referimos, si al derecho subjetivo, al derecho objetivo o al derecho como objeto de la ciencia jurídica.

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

A continuación, transcribimos algunas definiciones de derecho del trabajo:

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

Según Trueba Urbina:

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

Néstor de Buen propone la siguiente definición:

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

1.3 Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente se refiere a que, si hay duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se tiene que aplicar la que más beneficie al trabajador.

La ley del trabajo en su artículo 18 establece:

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°.

En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

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

Es por ello que transcribimos el artículo 2 de la ley federal del trabajo:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres

1.4 Características generales del derecho del trabajo

Para que el alumno vaya familiarizándose con las cuestiones fundamentales del derecho del trabajo, es necesario que adquiera paulatinamente, conocimientos básicos que le permitan conocer las características del derecho contenido en la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo tanto, estudiaremos cada una de las características que contiene el derecho al trabajo.

-El derecho del trabajo como deber social

Esto quiere decir, que sus normas tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores.

Considerándose como un derecho de protección a un grupo socialmente débil, a la más castigada por la economía; por lo tanto, el Estado debe protegerla creando normas jurídicas compensatorias que contengan las garantías elementales, es decir, un trabajo digno y decoroso, un salario remunerador, certidumbre en el empleo, jornada de trabajo legal, entre otras garantías, a que todo trabajador tiene derecho.

Las normas jurídicas laborales tienen como objetivo primordial, dignificar la actividad de la clase trabajadora, reivindicándolo.

-Dignidad del trabajador

La ley laboral actual tiene entre otros objetivos, el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno.

A propósito de este principio, el artículo 90 de la ley de la materia en su segundo párrafo señala:

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

-Derecho irrenunciable

Los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable y bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, ya sea de manera expresa o tácita, puesto que les pertenecen legítimamente.

Además, el Estado tiene la obligación de crear las instituciones y medios de defensa apropiados para que los trabajadores recurran a ellos para defender sus derechos en caso de ser violentados.

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

-Debe de contener un mínimo de garantías

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

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

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

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

1.5 Principios que rigen al derecho del trabajo

El derecho laboral consigna una serie de principios en favor de los trabajadores, a partir de la Constitución y cuya finalidad es la de reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio.

Por lo que se considera que las garantías de seguridad jurídica, de libertad y de igualdad se van a ver plasmadas en los diversos artículos de la ley, para, que, de acuerdo con el artículo segundo de la ley laboral, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, es necesario que analicemos, cada uno de los principios siguientes:

-Como un derecho y como un deber al trabajador

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

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el

reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Este artículo establece el derecho que tiene todo individuo de contar un trabajo, aunque en la realidad difícilmente se cumple este principio, ya que para conseguir empleo se requiere reunir una serie de requisitos que en muchos casos los aspirantes no los reúnen; y no tienen que ser necesariamente los conocimientos básicos para el desempeño de la actividad, sino que son otros impedimentos tales como la edad, sexo, domicilio, etc.

En el supuesto de obtener un empleo, en muchos casos el salario que percibe es paupérrimo y difícilmente le alcanza para satisfacer de una manera decorosa sus necesidades más elementales, lo que nos lleva a concluir que este principio no deja de ser una aspiración más que una realidad.

-Libertad

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

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

El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos.

El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.
- b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando

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

- Igualdad

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo.

El Artículo 123 Constitucional, Apartado “A”, fracción VII, señala:

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

La Ley del Trabajo vigente en su artículo 86 dice:

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

Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales.

Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón de su sexo o de la edad.

La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea.

En razón de ello, la ley laboral, en el último párrafo del artículo 3 precisa que: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social”.

1.6 Fuentes del derecho del trabajo

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

El estudio de las fuentes de Derecho del Trabajo se propone explicar los procesos de creación, y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.

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

El Derecho es una manifestación del humanismo, tiene que ver con la persona, con sus problemas y su entorno, así, el principio y el fin del derecho del trabajo, tiene que ver con el hombre y sus problemas, con su circunstancia laboral.

Se puede concluir que, si el objetivo fundamental del derecho es la Justicia, entonces la justicia social es la base, la fuente misma de legitimidad del sistema jurídico laboral.

Tradicionalmente se han estudiado las fuentes, clasificándolas en tres grupos, por lo que se dividen en: fuentes materiales, históricas y formales.

Las fuentes materiales son los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social, político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinan el contenido y estructura del derecho.

Las fuentes históricas, en realidad, constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, con su antecedente formal y material, la mayoría de estas fuentes se encuentran en documentos; por ejemplo, La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano que surgió en 1789 en la Francia revolucionaria. En su carácter de mera declaración ha sido acogida por distintos órdenes jurídicos y es, sin lugar a dudas, fuente de inspiración de los derechos humanos y sus garantías que contiene nuestra actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La tercera vertiente, las fuentes formales, es susceptible de estudiarse en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho y el segundo se refiere a los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales, por lo tanto, debemos de considerar las siguientes fuentes:

- Legislación

Los diversos estudiosos del derecho la consideran como el proceso mediante el cual uno o diversos órganos del Estado crean y promulgan reglas jurídicas de observancia general.

En México, el proceso de creación de normas jurídicas constitucionales implica la aprobación tanto del Congreso de la Unión como de los Congresos de los Estados que integran la República Mexicana.

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

El Congreso tiene facultad:

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

El artículo 115 indica:

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

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

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

El artículo 116 expresa:

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

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

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

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

Podrán presentar iniciativas de leyes sobre el trabajo a cualquiera de las cámaras de que se compone el Congreso de la Unión, que son la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados (artículo 71 Constitucional).

En el ámbito local corresponde al Gobernador y a los Diputados de la Entidad Federativa.

- Principios generales del derecho

En el artículo 17 de la Ley Laboral se distinguen tres clases de principios para la interpretación en materia laboral: Los que deriven de la Constitución, de la ley, de sus

reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término; los principios generales del derecho (con los que evidentemente se está haciendo referencia a los que se mencionan en el artículo 14 constitucional) en segundo lugar, y los principios generales de justicia social contenidos en el artículo 123 constitucional, en tercer lugar.

- Principios generales de justicia social

Estos principios tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un individuo o de la sociedad.

En otras palabras, la Justicia Social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo su pertenencia ha determinado grupo social, y lleva inclusive al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores, y hace su propia aportación.

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

- Jurisprudencia

Es un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuya finalidad es determinar la interpretación que debe darse a otra norma jurídica.

Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que establece cómo debe ser entendida.

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

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o

interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.

En nuestro sistema judicial la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno, por cualquiera de las salas –la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral-, por los Tribunales Colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia.

En todos estos casos es obligatoria para los tribunales inferiores. Para los Tribunales Colegiados de Circuito será, a su vez, obligatoria la jurisprudencia creada por la Corte en Pleno o a través de sus salas, sobre la interpretación de la Constitución, Leyes Federales o locales y tratados internacionales firmados por nuestro país.

- Costumbre

La actual Ley Federal del Trabajo únicamente considera a la costumbre como fuente del derecho y no a los usos.

En realidad se trata de una norma que se podría considerar como poco eficaz, sin embargo en el derecho del trabajo tiene un valor en determinados contratos colectivos.

La costumbre, tradicionalmente, se ha definido como un uso o conducta implementada en una colectividad y considerada por ésta como jurídicamente obligatoria.

En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa o establecimiento en que se ha producido y que normalmente se plasma en el contrato colectivo; por ejemplo, hay algunos patrones que el día del cumpleaños del trabajador le obsequian algún regalo que produce la empresa o le conceden un día de descanso con pago de salario íntegro.

Aunque algunas prestaciones, como la prima de antigüedad, han nacido de su inserción en los contratos colectivos.

I.7 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Para el estudio de una determinada disciplina, es necesario ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho.

A esto se llama determinar su naturaleza jurídica. Es, en suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del Derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia.

En este caso el Derecho del Trabajo tiene objeto, autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinal.

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

I.8 Artículo 5 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

Es importante describir que nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos, es de los instrumentos más importantes, porque al encontrarse en su división tradicional, encontramos que existe la parte dogmática que establece los derechos humanos de cada una de las persona o individuos que se encuentran en nuestro país, de ahí nace el derecho que todos tenemos para poder ejercer el derecho al trabajo y que únicamente puede prohibirse por determinación judicial, también encontramos la

naturaleza de este derecho y el derecho que podemos ejercer en este instrumento en el momento que las mismas leyes lo permiten, sin duda nuestra ley reglamentaria es la ley federal del trabajo, quien al ejercer el derecho al trabajo, el individuo se convierte en trabajador o en patrón y en automático aparecen los derechos laborales.

ARTÍCULO 5 - 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.

(Remitirse a la constitución política de los estados unidos mexicanos, para analizar integralmente dicho precepto).

1.9 Naturaleza jurídica de los derechos laborales

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales.

En cuanto a los derechos humanos laborales se refiere, la OIT (2010: 22) establece dentro de sus fines y objetivos que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de

oportunidades”. Dentro de este grupo de personas se encuentran precisamente los trabajadores y sus derechos.

I.10 Artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

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

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

- I) A partir de 1917 hasta 1927 las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.
- II) El 18 de agosto de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, con esto se logra la federalización de la ley laboral, anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.
- III) El 5 de diciembre de 1960 se incorporó el apartado B, que es el que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.
- IV) El 21 de noviembre de 1962 se reguló el trabajo de los menores de edad.
- V) El 14 de febrero de 1972 se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

- VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgó igualdad de derechos frente al hombre y con eso se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.

- VII) En 1980 surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo que algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido.

- VIII) En el 2006 se modificó el artículo 74 de la Ley federal del Trabajo en donde se señaló el lunes de la primer semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo, y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre”.

- IX) En el año 2019, se modificó el artículo 523 de la ley federal de trabajo, respecto al cambio de las autoridades laborales, de ser administrativas a judiciales, es decir que ahora quien resuelve actualmente los conflictos laborales, son las autoridades judiciales, al desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje.

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

El artículo 123 Constitucional se divide en:

- Apartado A
- Apartado B

1.11 Apartado A del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

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

La ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

En términos generales, el apartado A regula la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de que menores de 14 años trabajen, el descanso semanal obligatorio, los derechos de las mujeres embarazadas, el derecho al salario mínimo, la igualdad salarial en trabajos iguales, los embargos, compensación o descuento del salario mínimo, el derecho a la participación de las utilidades, la obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal, el derecho al pago de tiempo extraordinario laborado, la obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores, el derecho a la capacitación y adiestramiento, la protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo, el derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y paros laborales, la autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos laborales, las consecuencias para los patrones que se nieguen a resolver ante las autoridades laborales los conflictos laborales, los derechos de los trabajadores ante el despido injusto, la preferencia de los créditos de los trabajadores, la protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores, la obligación del estado de conformar agencias de empleo, la protección laboral de los trabajadores mexicanos ante empresarios extranjeros, las condiciones laborales nulas, la seguridad social, la competencia federal o local de los tribunales laborales.

I.12 Apartado B del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos

Este apartado regula las relaciones de trabajo que se establecen entre el gobierno y sus trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o también conocida como la ley burocrática es precisamente la ley reglamentaria.

Esta ley, como la Ley federal del Trabajo, tienen como objetivo, entre otros, limitar la jornada laboral, la necesidad de otorgar a los trabajadores un descanso semanal, proporcionarles vacaciones anualmente, pagarles un salario justo, brindarles capacitación y adiestramiento, etc.

El jurista Euquerio Guerrero define a los trabajadores burocráticos de la siguiente manera:

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

Por otra parte están los puntos que toca el apartado B. en términos generales regula: la jornada laboral para los burócratas, el derecho al descanso semanal, el derecho a gozar de vacaciones, las normas protectoras del salario, los derechos escalafonarios, el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho al sindicalismo, la seguridad social, la autoridad laboral a la que le compete dirimir los conflictos burocráticos laborales, la exclusión del derecho laboral de militares, marinos, agentes del ministerio público y personal de las fuerzas de seguridad pública, la inclusión de los derechos laborales del banco central y de las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario,

finalmente, la exclusión de los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo.

Unidad II

Relaciones individuales del trabajo

2.1 Concepto de relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

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

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

- Personal.

El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

- Subordinado.

Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

- Remunerado.

Esto quiere decir que, a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

2.2 Contrato Individual de trabajo

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

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

De esta definición podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a. Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo, que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra la de pagar un salario.

b. Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

Elementos del contrato

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

Elementos esenciales

El artículo 1769 del Código Civil del código civil del estado de Chiapas, señala cuáles son los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica, de lo contrario ni siquiera nacerán, siendo estos requisitos los siguientes:

a. Consentimiento:

Se entiende como tal, el acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1778 del Código Civil vigente del estado.

La Ley Federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25 de dicha ley, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la citada legislación al establecer la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

b. El objeto posible

El objeto del contrato se define como obligaciones de resultado, o bien como medio o actividad en donde el interés principal es el resultado de dicha actividad o servicio realizado.

Evaluándolo dentro de un punto de vista real, el objeto vinculado a la conducta puede ser de dar, hacer o no hacer o bien de abstención.

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: La primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada por parte del trabajador, y la de pagar el salario a cargo del patrón. Este será el objeto directo.

Y la segunda, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 27 fija algunas reglas.

La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que de no establecerse cuál deba ser el trabajo que debe desempeñar el trabajador, no habrá inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en este caso, el trabajador se atenderá a lo que dispone el citado artículo, que a continuación transcribimos:

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

Elementos de validez para la formulación de un contrato laboral.

Son los requisitos que no impiden el nacimiento del acto jurídico, pero que en caso de falta de alguno de ellos, dicho acto estará afectado de nulidad.

En el contrato individual del trabajo los elementos de validez son los siguientes:

a. La capacidad de las partes

La capacidad la podemos entender como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones.

La capacidad se divide en: capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La primera es la que se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento entra bajo la protección de la ley; la segunda, es la que se adquiere con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral.

El artículo 22 de la ley del trabajo a la letra dice:

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Respecto a la capacidad de ejercicio laboral, ésta se alcanza a los quince años. Esto significa que los trabajadores de esa edad podrán realizar relaciones individuales de trabajo, pero con la autorización de sus padres o tutores.

b. La forma

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

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

Presunción de existencia del contrato

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

De Buen Unna al respecto comenta:

Que es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral.

De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar irrelevante la forma o denominación que se le dé a esta figura. “Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”.

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos, la que se integran en el precepto. (Analizar dicho precepto).

2.3 Duración de la relación laboral

En el derecho del trabajo juegan, diversas presunciones.

Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley.

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

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba

a. Contrato por tiempo determinado

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

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

b. Contrato por tiempo indeterminado

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

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

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

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

c. Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto el segundo, termina dicha obra, y así concluye la relación de trabajo entre ambos.

d. Contrato inicial o a prueba

El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa.

Estos contratos suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular, por ejemplo, para operar algún tipo de maquinaria o utilizar un software específico de la empresa.

Como ocurre con otros tipos de contratos, los trabajadores que se encuentran en esta clase de relación laboral reciben un sueldo, seguro social y cualquier prestación que corresponda al puesto en el que se desempeñan.

Un contrato por capacitación inicial puede ser de gran ayuda para las partes involucradas. Por un lado, el personal recibe la capacitación correspondiente para realizar su trabajo de manera eficiente mientras que, por el otro, la empresa puede adecuar dicha capacitación a los requisitos del puesto.

Bajo este esquema de trabajo, la empresa se encarga de brindar todas las herramientas y conocimientos necesarios para el personal y será la gerencia directa quien determine si este ha cumplido satisfactoriamente con la capacitación y si se encuentra en condiciones de comenzar un nuevo contrato.

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo

Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que a continuación, analizaremos.

2.5 Trabajador u operario

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

Características:

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

Clasificación de tipos de trabajadores:

- Trabajadores de planta o base permanentes

Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa.

- Trabajadores de planta o base de temporada

Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.

- Trabajadores eventuales

Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

- Trabajadores ocasionales

Son aquellos que realizan una actividad por una sola vez, sin que necesariamente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro de las actividades normales de la empresa.

- Trabajadores intermitentes

Son aquellos cuya actividad se realiza con intervalos de tiempo, sin continuidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo.

- Trabajadores sustitutos o interinos

Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente.

En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión temporal de un trabajador.

2.6 Patrón o empleador

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

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

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

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

Existe una figura en el derecho laboral denominada patrón sustituto y este corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

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

Por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

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

La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Existe otra figura en el derecho laboral que tiene relación con el patrón y este se conoce como: Intermediario.

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

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

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

2.7 La empresa o establecimiento

A) Empresa

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

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

B) Establecimiento

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

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

2.8 Terminación, suspensión o rescisión de una relación laboral

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

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

2.9 Suspensión y causas de suspensión laboral

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

Consideramos necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en absoluta y relativa.

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

Las causas legales de suspensión

La LFT señala en su artículo 42:

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
- IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social

El artículo 43 de la ley federal del trabajo, señala los efectos de la suspensión a que se refiere el artículo 42:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

2.10 Rescisión de las relaciones de trabajo

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra.

Esto significa que, cuando alguna de las partes que conforman la relación laboral, incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas en la ley, a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.

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

El Artículo 47 de la citada ley establece, cuáles son las causas de rescisión, por lo cual describiremos algunas, pero es necesario dar lectura al presente artículo, importante describir que no existe responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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;

También existen causas que tienen su origen en la conducta indebida del patrón cuando no cumple con sus obligaciones fundamentales que tiene para con el trabajador y esté,

ejerciendo las facultades potestativas que le otorga la ley, le rescinde la relación laboral sin ninguna responsabilidad.

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

2.11 Terminación de la relación de trabajo

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

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Unidad III Condiciones laborales

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

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

En realidad, consideramos que las condiciones de trabajo no únicamente ofrecen beneficios a los trabajadores sino también a su contraparte, aunque en lo esencial, tengan ese carácter.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación laboral.

Para corroborar lo anterior, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo textualmente señala:

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

3.1 Jornada de trabajo

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

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas.

Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

Observándose entonces que la jornada es estar a disposición del patrón, no la realización de una labor en concreto durante ese tiempo.

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

- Diurna

Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60).

El máximo legal de su duración es de ocho horas (artículo 61).

- Nocturna

Es aquella que abarca de las veinte horas a las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de 7 horas (artículo 61).

- Mixta

Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se considerará nocturna (artículo 60).

Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).

Cuando el trabajador presta sus servicios al patrón, después de su jornada establecida, las horas que esté al servicio del patrón se computaran como horas extras.

De acuerdo al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.

No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Características de las horas extraordinarias:

- Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser a jornada legal.
- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias.
- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.

- Que la prolongación de la jornada extraordinaria no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

3.2 Días de descanso

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

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

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70), pero en los reglamentos de la ley se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71) ambos artículos de la citada ley laboral.

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

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

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

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

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

Una de las novedades interesantes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consistió en el establecimiento de un pago a los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente los domingos.

El segundo párrafo del artículo 71 de esta ley dispone lo siguiente:

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

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

3.3 Vacaciones

En virtud de que el legislador mexicano consideró que el descanso semanal no es lo suficientemente restaurador de los potenciales físicos y mentales del trabajador, estatuyó la figura jurídica de las vacaciones.

Los trabajadores poseen el derecho de disfrutar su periodo vacacional pagado.

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

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador.

Su finalidad es clara: permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

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

Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo reformado DOF 27-12-2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Salario

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

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

El salario tiene características que se encuentran establecidas en la ley federal del trabajo, entre los cuales, se describen a continuación las siguientes:

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

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

Sin embargo, el atributo de salario remunerador no sólo se traduce en la percepción de un salario mínimo.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo –y el salario resulta ser una condición primordial– deben ser siempre proporcionales a la importancia de los servicios.

Ello faculta al trabajador a solicitar, al centro de conciliación y registro laboral, la modificación del salario cuando a su juicio no sea remunerador y si no llegan a un acuerdo con el patrón, someterse a la jurisdicción del tribunal laboral.

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

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

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

que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

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

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

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

3.5 Formas

Las formas del salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo.

Existen diversas formas que a continuación se señalan:

I.- Unidad de tiempo

Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio

2.- Unidad de obra

Es aquel donde la retribución se paga en función de los resultados del servicio que presta el trabajador: es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago.

3.- Comisión

Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador

4.- A precio alzado

Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.

3.6 Salario mínimo

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

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

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

La idea de establecer un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación laboral ya que implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración que no satisfaga sus necesidades más elementales.

Esta disposición legal se convierte en un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

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

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

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

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

I.- Salario mínimo general

La ley del trabajo en el artículo 90 en su párrafo segundo establece “El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”, recordemos que cada año, se actualiza este monto económico, por lo que actualmente en el presente año 2024, el salario mínimo, se encuentra establecido, en dos zonas

geográficas, la zona sur y la zona norte o también conocida como zona libre de la frontera.

El 1 de diciembre de 2023 se publicó en el DOF, la Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), mediante la cual se estableció el incremento al salario mínimo en México.

Por lo anterior, a partir del 1 de enero de 2024, el Salario Mínimo en México es de \$374.89 en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y de \$248.93 en el resto del país.

La zona del país que colinda con la frontera de Estados Unidos tiene un salario diferente desde 2019. La modificación del salario en dicha zona estuvo a cargo del gobierno de López Obrador. Su propósito esencial es disminuir la migración ilegal a E.E.U.U. mediante la oferta de un sueldo atractivo para que los trabajadores no tengan la necesidad de irse.

2.- Salario mínimo profesional

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

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

3.7 Comisión nacional de los salarios mínimos

Esta Institución es la responsable de fijar y modificar los salarios mínimos profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación de acuerdo al artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo.

Su composición es tripartita donde concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94 de la citada ley). La Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas para cumplir con su objetivo (artículo 95 de la misma ley).

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

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará la división de la República Mexicana actualmente en dos zonas geográficas, las zonas dependerán del estudio que realice la comisión.

3.8 Normas protectoras del salario

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario con una simple indicación de la forma de determinarlo.

Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso de los trabajadores que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde sea posible, hacerlo con base en disposiciones legales, para que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas arbitrarias que lo perjudiquen. Existen diversas disposiciones legales tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo que tienden precisamente a proteger el salario del trabajador frente a los excesos del patrón.

A continuación, señalaremos algunos casos:

- a. La prohibición de las tiendas de raya.

Esto quiere decir que los patrones no podrán obligar a los trabajadores a que adquieran sus bienes y servicios en lugares determinados, ya que estos tienen la plena libertad de disponer de su salario y adquirir sus bienes y servicios donde mejor les acomode.

- b. El lugar de pago del salario.

El patrón tiene la obligación de pagar los salarios precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral o inmediatamente terminada esta, quedando prohibido hacerlo en expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar o de asignación.

- c. Prohibición de imponer multa al trabajador.

El artículo 107 de la ley del trabajo señala: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

- d. Prohibición de efectuar descuentos al salario del trabajador.

El artículo 110 de la citada ley, señala los casos específicos en los cuales el salario del trabajador podrá ser objeto de descuentos.

- e. Prohibición de reducir los salarios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 51 señala lo siguiente: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- f. Reducir el patrón el salario al trabajador.

La citada disposición legal es muy clara, no es posible que de manera unilateral y arbitraria el patrón le reduzca el salario al trabajador.

Sin embargo, la ley establece algunos casos en los cuales el patrón podrá reducir el salario al trabajador, pero en este caso, debe haber acuerdo entre ambas partes.

Por ejemplo, imaginemos que un trabajador tiene una jornada de 8 horas diarias, pero ingresa a estudiar a la universidad y por el tiempo que destina a la academia, ya no le es posible cumplir con su jornada legal.

En este caso tendrá que informarle al patrón de esta situación y si el patrón acepta disminuirle la jornada al trabajador, también habrá disminución justificada del salario.

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

La nulidad de la cesión de los salarios. Esta se encuentra señalada en el artículo 104 de la ley de la materia dice:

“Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé “.

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

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

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

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

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

El artículo 113 de la citada ley señala:

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

Y el artículo 114 de esta misma ley dice:

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

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

El patrón en su carácter de retenedor debe efectuar los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para posteriormente, entregar y cubrir esos abonos.

Esos descuentos no podrán exceder de los porcentajes que las leyes determinan con el objeto de que al trabajador siempre le quede alguna cantidad razonable de la que pueda disponer con la libertad para subsistir.

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

Pese a la prohibición constitucional, tanto por virtud del mandato expreso de algunas leyes secundarias, como por costumbre administrativa (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS), el salario mínimo profesional no goza de las mismas prerrogativas del general.

3.9 Aguinaldo

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

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

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

La Corte resolvió el problema con la siguiente jurisprudencia:

La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la Exposición de Motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.

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

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

3.10 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.

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

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por las reglas de pago que se encuentran en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

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

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

3.11 Participación en las utilidades de la empresa

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.

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

“El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual” 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”.

Es anualmente y cada trabajador tiene derecho a recibir una parte que le corresponde del reparto de utilidades dependiendo del número de días que haya trabajado en el año y al monto de los salarios basados en la cuota fija y recibidos por los servicios que prestó ese mismo año, es de mandato constitucional por los esfuerzos que el trabajador hizo dentro de la empresa para conseguir una prosperidad en común.

Si en la empresa no hay utilidades, no habrá reparto.

3.12 Monto repartible

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 118 señala:

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

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

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

3.13 Procedimiento de reparto

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

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina

correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Algunos requisitos que se deberán observar para el pago de utilidades

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

El término de los sesenta días, a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El artículo 58, fracción VIII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 139 dispone que las personas físicas la presentarán dentro de los meses de febrero a abril de cada año.

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

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

3.14 Empresas exentas del reparto de 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:

- 1.- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- 2.- 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.
- 3.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- 4.- 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.
- 5.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- 6.- 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:

1.- “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

2.- 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.

3.- 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades.

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

3.15 Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

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

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades, a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la ley, se integrará dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el patrón entregue a los trabajadores la copia de su declaración del ejercicio; para tal efecto, el patrón comunicará por escrito a los trabajadores los nombres de las personas que designa como sus representantes y aquéllos, a su vez, avisarán al patrón los nombres de quienes los representarán.

No existe límite en cuanto al número de representantes, ni podrán rehusar a un integrante de la misma.

Los interesados serán quienes de común acuerdo señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

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

Funciones

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores, y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa, cuando menos

con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes.

Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Mixta deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127 de la ley, y si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, el inspector del trabajo decidirá sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar en sus términos la Comisión Mixta.

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

Obligaciones

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

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

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

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

Recibir y resolver dentro de un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto.

Unidad IV

Trabajos especiales

4.1 Trabajo de mujeres

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

En la prehistoria, había algunas comunidades en donde las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos, pero cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar.

Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales.

A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Sin duda alguna la regulación legal de esta clase de trabajos constituye un avance importante en nuestra sociedad, ya que a lo largo de la historia tanto las mujeres como los menores de edad fueron objeto de discriminación y explotación.

Sin embargo, aunque ya tenemos normas que buscan proteger a esta clase de trabajadores su situación laboral no ha variado de manera significativa, ya que hasta la fecha seguimos observando que tanto mujeres como menores de edad han tenido que seguir soportando abusos y malos tratos de los patrones.

Ante esta situación y con la finalidad de evitar más vejaciones contra esta clase de trabajadores, la actual legislación laboral pretende crear las condiciones legales necesarias para evitar que se sigan cometiendo más injusticias al señalar sus derechos y los medios de defensa legales que tienen en caso de que éstos les sean vulnerados.

Si bien es cierto que esta reglamentación legal no es perfecta, sí evita en alguna medida la discriminación y el maltrato.

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

Así el presente tema va dirigido hacia la protección de la maternidad, que se inicia desde el momento en que concibe a un ser humano hasta la etapa de lactancia; es por ello que la legislación jurídica laboral ha creado una serie de medidas dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez, encontrando su regulación jurídica en los artículos del 164 a 172 de la citada legislación laboral, así, los derechos que tiene en este periodo son:

1° Desde el momento en que la mujer sabe que se encuentra en estado de gravidez debe hacer del conocimiento de esta circunstancia a su patrón, para evitar que:

- a. Ponga en peligro la salud de la mujer o del producto.
- b. No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.
- c. No se le permite el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10 de la noche.

2° La mujer tendrá derecho a disfrutar de una licencia maternal que consistirá en un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con pago de su salario

íntegro, así como conservar todos sus derechos que le correspondan, tales como la antigüedad, el reparto de utilidades, etc.

3° Durante el periodo de embarazo la mujer no podrá realizar trabajos excesivamente fuertes o pesados tales como, levantar, trepidar o empujar objetos pesados, estar de pie por un largo tiempo, y deberá evitar cualquier acción que pueda alterar su estado psíquico y nervioso.

4° Los periodos de descanso después del parto se prorrogarán por el tiempo necesario para el caso en que la trabajadora se encuentre imposibilitada para prestar su servicio a causa del embarazo o del parto; y tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

5° En el periodo de lactancia tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

6° Al término de su descanso tendrá derecho la trabajadora a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.

7° Tendrán derecho a los servicios de guardería infantil que los prestará el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

4.2 Trabajo de menores

Los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, en la mayoría de los casos lo hacen por problemas económicos en sus hogares, esta situación es, lamentablemente, una realidad.

La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones legales que tienen como objetivo proteger a los trabajadores mayores de quince y menores de dieciocho años de

edad y regular su actividad laboral tratando de esta manera evitar que se afecte seriamente su desarrollo normal físico, emocional y sus buenas costumbres.

Respecto a este punto Mario de la Cueva señala:

“Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad”.

Su regulación jurídica la encontramos en los artículos del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo que señalan:

1° Se entenderá como menores trabajadores, a los mayores de 15 años y menores de 18 años.

2° Deben estar protegidos y vigilados por medio de Inspección del Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3° Los menores de edad:

- a. Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.
- b. Deberán someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la autoridad para demostrar su estado de salud físico y mental.
- c. Deberán presentar constancia para demostrar que están realizando sus estudios.
- d. Y en su caso deberán acreditar que cuentan con la autorización de sus padres o tutores para trabajar.

4° No prestarán sus servicios en lugares peligrosos e insalubres que pongan en peligro su desarrollo físico o mental.

5° La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con un reposo de una hora por lo menos.

6° Quedan prohibidas las horas extras, el trabajo en día domingo y el trabajo en día de descanso obligatorio; para el caso que lo hiciere se le pagará con un 200% más de su salario de jornada ordinaria.

7° Los menores de edad gozarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

8° Les queda prohibido prestar su servicio, de conformidad con el artículo 175 de la mencionada ley laboral en:

- a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo.
- d. Trabajos subterráneos o marinos.
- e. Labores peligrosas o insalubres.
- f. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h. Los demás que determinen las leyes:
- i. Solamente a los menores de 18 años se les prohíbe trabajar en trabajos nocturnos industriales.

Finalmente podemos concluir que las disposiciones contenidas en la legislación laboral mexicana, en su mayoría son únicamente buenas intenciones ya que son irrealizables en un país en el que los gobiernos y la sociedad poco o nada han hecho para realmente proteger a la niñez víctima de abusos y maltratos.

En un mundo globalizado en donde lo que importa es el desarrollo y crecimiento de las empresas, poco importa la dignidad del ser humano, no obstante de la existencia de organismos internacionales del trabajo que han buscado mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, poco han logrado y los gobiernos solamente se dedican elaborar

discursos oficiales pregonando justicia social para todos, pero que no pasan de ser meras expresiones demagógicas.

4.3 Trabajadores de confianza

Los trabajadores son el talento que mueve a las empresas y ejecutan labores o crean estrategias para la mejora de procesos buscando altos índices de productividad y resultados orientados al cumplimiento de metas.

Eso sí, existen 2 tipos de empleados que pueden existir dentro de las organizaciones según la labor que realizan y otros factores.

En esta ocasión, analizaremos el tema denominado de los "trabajadores de confianza".

Los trabajadores de confianza son los que cuentan con un mayor rango y responsabilidades dentro de la organización.

Asimismo, su jerarquía es más lineal con los puestos altos dentro de la misma a comparación con otros empleados.

De igual manera, estas personas son quienes reciben indicaciones por línea directa del patrón y se les puede considerar representantes de su superior dentro de la empresa.

Por ello, tener un puesto de trabajador de confianza, puede significar un primer paso al crecimiento laboral y ascenso dentro del organigrama de una empresa exitosa.

Según indica el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en México, los trabajadores de confianza son todos aquellos que realizan labores de la siguiente índole:

Dirección

Supervisión

Inspección
Fiscalización
Vigilancia

También, la Ley Federal del Trabajo explica que la categoría de trabajador de confianza se debe a la naturaleza de las tareas que desempeña y no a la designación que se le otorgue al puesto en cuestión.

La ley federal del trabajo en el artículo 182, establece lo siguiente:

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

4.4 Agentes de comercio y otros semejantes

Los agentes de comercio laborales son aquellos que prestan un servicio personal subordinado relacionado con actividades de venta de bienes o servicios a cambio de un salario determinado en una prima o un porcentaje del valor de lo vendido.

Según Mario de la Cueva, Los agentes de comercio son, “una figura económica y jurídica que apareció tiempo después de la promulgación de los códigos de comercio de Europa y América, un resultado de las transformaciones económicas del siglo XX”.

Respecto a la situación laboral de los agentes de comercio a conveniencia de muchos empresarios, una de las formas de establecer la relación de los agentes de comercio es de manera individual, a través de un contrato de trabajo escrito o verbal disfrazado de comisión mercantil.

En México destaca actualmente, el ramo de las ventas, las que son una opción para las personas que demandan empleo; las empresas de mercadeo buscan reclutar a personas con ciertas características y el modo de establecer el vínculo con estas empresas es mediante un contrato de comisión mercantil.

Al ser tan generalizado el uso del término agente de ventas para designar a todas las figuras que comprende el agente de comercio, es frecuente que estos agentes celebren un contrato expreso de comisión mercantil, pese a que el vínculo sea de tipo laboral, siendo la similitud del agente de comercio con el comisionista muy estrecha, no obstante para que la relación sea laboral debe ser: que la prestación sea personal y permanente, existir remuneración y una relación de subordinación; así la “subordinación puede ser jurídica, económica o simplemente técnica”.

Con el otorgamiento del contrato de comisión mercantil respecto de los agentes de comercio, se persigue evadir la legislación laboral. Un agente de comercio se encuentra regulado por la legislación laboral, pero puede, a su vez, ser comerciante, puesto que llevan a cabo actividades de ventas, seguros, repartición y propaganda, entre otras.

La regulación de los agentes de comercio por la legislación laboral no afecta la actividad de los comerciantes independientes, ya que se seguirán regulando por la legislación mercantil.

El Derecho del Trabajo solamente protegerá el trabajo personal y subordinado de los agentes, la ley federal del trabajo regula este trabajo especial, de los artículos 285 al 291.

Por lo tanto, el siguiente artículo establece lo siguiente:

Artículo 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Para el agente de comercio como trabajador, indispensable es conocer sus derechos y también sus obligaciones; considerando luego entonces, que la ley es la principal fuente de obligaciones.

Por cuanto a los derechos a favor del agente de comercio, son los mismos básicos que la ley otorga a cualquier trabajador.

4.5 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.

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:

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

- 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 señalada 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.

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.

4.6 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.

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.

4.7 Trabajo 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 patronos, 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.

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.

Este capítulo de trabajo especial se encuentra regula del artículo 344 de la ley federal del trabajo al 350 de dicho ordenamiento.

Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
- II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo

4.8 Industria familiar

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

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.

Este capítulo se encuentra reglamentado en el ordenamiento jurídico laboral, que se transcribe a continuación:

CAPITULO XV

Industria familiar

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

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

Para dar cuenta de las condiciones de contexto, debemos apuntar que la regulación del trabajo universitario en México, tiene como referente central el Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo (LFT): Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, (Artículos 353-J a 353-U).

En particular, interesa para este trabajo, tomar en cuenta la LFT que define lo que se entiende por trabajador académico y, por contraste, lo que caracteriza al trabajador administrativo.

La importancia de esta distinción radica en la posibilidad de realizar un análisis sobre la regulación académica y la regulación laboral, así como la identificación de las condiciones

que los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) establecen como derechos laborales para ambos sectores.

Al respecto, conviene establecer el tipo de análisis inicial que se realiza:

- a) Se debe tomar en cuenta la distinción entre trabajo académico y trabajo administrativo, lo que necesariamente conduce al reconocimiento de condiciones laborales comunes a ambos sectores, así como de condiciones laborales específicas para cada sector.

- b) Una segunda distinción radica en la posibilidad de una separación en la representación gremial, y con ello la existencia de sindicatos separados (sindicatos de académico y sindicatos de administrativos). Pero también la posible existencia de sindicatos mixtos, que integran la representación-negociación de condiciones laborales para ambos sectores.

- c) Frente a esta separación, debemos reconocer también la posibilidad de que existan instrumentos de regulación por separado, o bien, que de manera conjunta se integren en un solo instrumento cláusulas referidas a la regulación laboral de ambos sectores. Nos referimos a instrumentos como los CCT y los estatutos para cada sector.

- d) En particular, para la regulación académica, se debe tomar en cuenta una serie de instrumentos de regulación referidos a las condiciones de ingreso, promoción y permanencia del trabajo académico, así como a las becas y estímulos para el personal académico, que delimitan la exclusividad de las Instituciones de Educación Superior, para regular estos aspectos. Los instrumentos referidos en este caso son los reglamentos del personal académico, tabuladores, y en general la normativa institucional.

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.

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 la misma.
- 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 salario distinto para trabajo igual, cuando este salario corresponda a diferentes categorías académicas.

4.10 Derechos y obligaciones patronales

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, que de acuerdo a su conocimiento científico, usted comprende que es un principio laboral.

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

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- 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;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- 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. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- 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;

IX.- 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;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- 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;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- 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;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.

El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- 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;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX.- 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;

XXI.- 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;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- 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; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII.- 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, y

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

4.11 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Ya conocimos las obligaciones 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:

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los

patrones para su seguridad y protección personal;

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

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- 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;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- 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;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- 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;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. 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; y

XIII. 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.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. 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;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Bibliografía

- 1.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000.
- 2.- CAVAZOS Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2018.
- 3.- DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2019.
- 4.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw Hill Internacional. México, 2017.

Linkografía

[\(17\) MEDIA HORA DE COMIDA Ley Federal del Trabajo ► Media hora de comida en México ¡Debe mirar! - YouTube](#)

[\(17\) DERECHOS LABORALES QUE TODO TENEMOS Y PODEMOS EXIGIR DESDE EL PRIMER DIA DE TRABAJO - YouTube](#)

[\(17\) Lo que debes saber de la LFT - YouTube](#)

[Ley Federal del Trabajo \(diputados.gob.mx\)](#)

[Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos \(diputados.gob.mx\)](#)