



Mi Universidad

LIBRO

Derecho laboral

Licenciatura en Administración y Estrategia de negocios

Cuarto Cuatrimestre

Septiembre-Diciembre

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

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 Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

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

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

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

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

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

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

Eslogan

“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 laboral.

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

Unidad I Principios Generales

- I.1. Antecedentes del derecho laboral.
- I.2. Fuentes del derecho laboral.
- I.3. Concepto de derecho laboral.
- I.4. Principios generales laborales.
- I.5. Relaciones individuales de trabajo.
- I.6. Concepto de relaciones individuales de trabajo.
- I.7. Sujetos de la relación individual de trabajo.
- I.8. Contrato individual de trabajo.
- I.9. Duración de la relación laboral.
- I.10. Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral.

Unidad 2 Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

- 2.1. Suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral.
- 2.2. La capacitación y el adiestramiento.
- 2.3. Las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Unidad 3

- 3.1 Derecho de preferencia antigüedad y ascenso.
- 3.2 El trabajo de las mujeres y menores de edad.
- 3.3 Los trabajadores especiales.

3.4 Las relaciones colectivas de trabajo.

Unidad 4

4.1 La huelga.

4.2 Riesgo de trabajo.

4.3 Las autoridades laborales.

4.4 Nociones de seguridad social.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Foros	30%
2	Actividad de plataforma	20%
3	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

Calificación mínima aprobatoria: 8

Unidad I

Antecedentes del derecho laboral

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social. Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional.

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

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:

Jornada de trabajo de ocho horas. Protección al trabajo de mujeres y menores. Protección de menores y mujeres Retribución justa al trabajo. 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.

Fuentes del derecho laboral

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

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Conforme a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación: La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los

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

A continuación, se explica cada fuente del Derecho Laboral:

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

Apartado A	Apartado B
Rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.	Rige entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal, los Estados, los gobiernos Municipales, y sus trabajadores.
Es el fundamento para la Ley Federal del Trabajo	Es fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Servidores Públicos del Estado de México, así como de todas las leyes de los Estados de la República Mexicana.
Los conflictos entre trabajadores y patronos se resuelve por los Tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, pero antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y	Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos entre el Poder Judicial de la

patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria a cargo de los Centros de Conciliación	Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federa
--	--

La Analogía, es el Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella. A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.

Los Principios Generales del Derecho, son ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica, un ejemplo es el nacimiento de la justicia social que debiera tener cada trabajador, Ricardo Méndez, Derecho laboral, un enfoque práctico, misma que se usó de antecedente para generar el artículo 123 Constitucional.

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

- La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.
- La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo, tal costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.
- La Equidad, es la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón, de conformidad con el artículo 2do. de la Ley Federal del Trabajo.

Concepto del derecho laboral

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa. El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

Principios generales laborales.

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones. Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

El Trabajo como derecho y deber.

Libertad en el empleo.

Igualdad.

Estabilidad en el empleo.

Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

Suplencia de la queja.

- a) El Trabajo como derecho y saber, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.
- b) Es por lo que se llega a la conclusión que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución llamada salario.
- c) La libertad en el empleo es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.
- d) Por lo que no se nos puede privar el desempeñar cualquier trabajo siempre y cuando no sea contrario a las leyes, por ejemplo, un contador, no se le puede privar a que se dedique a desempeñar labores como comerciante, sino mediante alguna resolución judicial cuando sus actividades dañen a un tercero o constituya un delito.
- e) Igualdad, este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- f) Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc., toda vez de que todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.
- g) Estabilidad en el empleo, aquí se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro del

tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

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

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

Concepto de relaciones individuales de trabajo

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

Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

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

- El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Sujetos de la relación individual de trabajo

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

Trabajador

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Esta misma ley federal distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento

Patrón:

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

Intermediario: Mediante reforma laboral del 23 de abril 2021 queda ELIMINADA LA FIGURA DE LOS OUTSOURING, ya que en el artículo 12 de la ley federal del trabajo textualmente nos señala:

Artículo 12.- *Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.*

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato. La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años. La Secretaría

del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

Representante del Patrón:

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

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

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

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

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

Contrato individual de trabajo

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

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

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.

- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido⁹, la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Duración de la relación laboral

Las relaciones laborales pueden ser por:

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

d) Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral. La ley prefiere ésta última, toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral, como lo explicamos en el capítulo primero de este libro.

UNIDAD 2.

Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

Suspensión:

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

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

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

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

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. El arresto del trabajador. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución I I, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

Concepto de jornada de trabajo.

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

Diferentes clases de jornada de trabajo.

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

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

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

Días de descanso

El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

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

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

Son días de descanso obligatorio.

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

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

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal.

Vacaciones

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general. Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento.

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

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

En el siguiente cuadro, se ejemplifica éste artículo:

Antigüedad	Días de descanso
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días
25 a 29 años	22 días

Otra de las prestaciones que tiene el trabajador en su periodo vacacional a parte de su salario, es el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. “Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los patronos 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”.

Concepto de salario

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Diferentes clases de salarios

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

Se llama salario por unidad de tiempo

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

Se llama salario por unidad de obra

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

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

Salario por comisión

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

Salario a precio alzado

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

Tipos de salarios

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

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

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”. Por lo anteriormente descrito, el salario mínimo se clasifica en dos: Salarios mínimos generales y Salarios mínimos profesionales.

Salarios mínimos generales

Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1 de enero de 2021 fueron establecidos mediante resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 16 de diciembre de 2020. La resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de diciembre de 2020. Este desplegado contiene los salarios mínimos generales y profesionales vigentes en las dos áreas geográficas en las que para efecto de la aplicación de estos salarios se ha dividido el país.

Por resolución emitida por el Honorable Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de fecha 17 de diciembre de 2018, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de diciembre de 2018, la distribución por áreas geográficas de los Salarios

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/602096/Tabla_de_salarios_m_nimos_vigentes_a_partir_de_2021.pdf

Aguinaldo y otras prestaciones

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

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

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

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

- Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.
- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

- Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo.

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

La prima de antigüedad se pagará

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

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

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

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

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

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

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

- “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.
- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.
- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”.

Obligaciones de los patrones

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

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

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a ley.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, conforme ley.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones permitidas en ley y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.

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

Prohibiciones a los patrones

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

- “Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.

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

Obligaciones de los trabajadores

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

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.

- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece esta Ley.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

Prohibiciones a los trabajadores

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

Queda prohibido a los trabajadores:

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento”.

UNIDAD 3.

Trabajo de las mujeres

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

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

“Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer y el producto, ya sea en estado de gestación o lactancia, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Los periodos de descanso, señalados en el punto anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

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

Durante los períodos de descanso señalado en el punto tercero percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto

A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales. Las madres trabajadoras tienen derecho a los servicios de guardería infantil, otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Trabajo de los menores

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 15 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación:

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

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

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

En este tema del trabajo de los menores, la ley reglamentaria es más explícita, toda vez que el artículo 173 señala que “El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil; es decir la

contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre los mayores de quince y menores de dieciocho años están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- a) En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- b) En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- c) En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- d) En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores

Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la

Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;

- b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y
- c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

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

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos

registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Trabajadores de confianza

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

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

Existen restricciones para estos trabajadores, a saber:

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

Agentes de comercio y otros semejantes

A este tipo de trabajadores la Ley Federal del Trabajo los clasifica en los artículos 285 al 291 y son: “Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa cuando su actividad sea permanente, excepto que no ejecuten personalmente sus actividades o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión. El artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, señala la causa de rescisión de este tipo de contratos, a causa de la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

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:

1. “La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan.
2. 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.
3. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos”.

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

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

Las prohibiciones para estos mismos son el faltarle 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.

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 dato 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.

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 patrones, si no por los clientes como agradecimiento por el servicio brindado, este tipo de propinas se destina directamente a los trabajadores y el patrón no tendrá derecho a ellas. Las obligaciones que tienen estos empleados, es el de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

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.

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.

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

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

Aquí, la Ley, en el artículo 353-K dispone dos tipos de trabajadores que son los siguientes:
Trabajador académico: es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas

Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

La jornada de los trabajadores académicos puede ser completa o media jornada y los que únicamente se dediquen a la docencia, pueden ser contratados por hora-clase. Respecto al salario, se establece que, como en otros trabajos especiales, no se viola el principio de igualdad si se asignan salarios distintos para trabajo igual, cuando este salario corresponda a diferentes categorías académicas.

Sindicatos, federaciones y confederaciones

La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos en el artículo 356, como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de

os intereses propios de trabajadores o patrones. La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones.

Los de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

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

Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

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

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

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

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

La Confederación, por su parte, es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo. Conforme al artículo 384 de la Ley Federal del Trabajo, las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Contrato colectivo de trabajo.

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

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

El contrato colectivo contendrá:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

Contrato ley

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

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

El contrato ley, debe tener las siguientes características:

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

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

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

El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales. Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el Centro de Conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la Autoridad Registral.

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

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

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

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

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
2. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
6. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;
7. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe.

Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;

Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y

Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si el Tribunal resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

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

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

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado. En estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, excepto para el último punto.

UNIDAD 4.

Concepto y objeto de la huelga.

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

De lo anterior se deduce que la huelga:

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

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

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

- *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- *Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- *Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- *Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

*Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los puntos anteriores.
Exigir la revisión de los salarios contractuales.

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

*Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

*Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Tipos de huelga

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

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

Justificada	Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Por tanto los trabajadores someten al Tribunal
De solidaridad	Es cuando una huelga apoya a otra, con lo que se da la reciprocidad y respaldo.

Existencia e inexistencia

La huelga es totalmente existente si cumple con los requisitos, como ya se ha mencionado en los dos apartados anteriores, de los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, para que sea inexistente, debe tener alguna violación de los dos artículos referidos, como lo es: La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en los puntos anteriores.

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

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Terminación

Toda huelga, como ya se vio, debe tener ciertos requisitos para que sea existente, de lo contrario será inexistente y traería consecuencias legales no aptas para los trabajadores. Para que la huelga llegue a su fin, la Ley Federal del Trabajo no señala un tiempo mínimo ni máximo solo los siguientes requisitos:

La huelga terminará:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patronos someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de la ley federal del trabajo.

Riesgo De Trabajo

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

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

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

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

- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- Medicamentos y material de curación.
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- La indemnización que señale la ley”. Sólo en los siguientes casos el patrón queda exceptuado del pago de las indemnizaciones:
 - Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
 - Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
 - Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
 - Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

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

Enfermedad

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. De acuerdo con lo anterior, la enfermedad resulta de la acción continua de algún agente originado o motivado por la prestación del servicio o un agente presente en el medio en el que el trabajador desempeña sus labores. En el artículo 513, la Ley Federal del Trabajo señala 409 tipos de enfermedades.

Accidente De Trabajo

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

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

Los riesgos de trabajo tienen las siguientes características: Es una lesión, no importa si es interna o externa, grave o leve.

Permanente o transitoria, la lesión causada por el accidente se considera permanente si es para el resto de su vida y transitoria significa que con el tratamiento apropiado y el tiempo desaparecerá.

Producida por causa externa, la lesión debe ser producto de una acción externa o de un esfuerzo violento de las misma persona Instantánea, todo accidente es producto de un acontecimiento inesperado, momentáneo, y que ocurra en el trabajo o sea consecuencia de él.

Seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 509 autoriza la creación de Comisiones de Seguridad e Higiene, que a la letra dice: En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

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

Integración	Atribuciones
No especifica cantidad. Representantes del gobierno, trabajadores y patronos	Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo. Vigilar el cumplimiento de las reglas y normas en materia de seguridad e higiene y reportar cualquier violación. Proponer al patrón medidas de seguridad e higiene.

Concepto y fundamento constitucional

En nuestro país la seguridad social, tiene su fundamento legal en la fracción XXIX del Apartado A del artículo 123 constitucional, que a la letra dice: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y en ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

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

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

enfermedad de trabajo, enfermedad de trabajo, desempleo, invalidez, vejez, y muerte tanto del trabajador como de sus dependientes.

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

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

Regímenes obligatorios de aseguramiento

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

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

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

Son personas sujetas a este régimen:

- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica

o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

- Los socios de sociedades cooperativas
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes
- Las personas trabajadoras del hogar.

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

Instituciones de seguridad social

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

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

Las personas sujetas a las anteriores instituciones son

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

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

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

Bibliografía básica y complementaria:

- De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, 2008.
- Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del trabajo, Editorial Oxford, México, 2009.
- Climent Beltrán, Juan B., Formulario del derecho del trabajo, Editorial Esfinge, México, 2009.
- Ricardo Mendez, Derecho laboral, un enfoque práctico, Editorial McGrawHill, México, 2009.
- Roberto Sanroman Aranda y otro, Derecho laboral, Editorial Mc GrawHill, México, 2009.
- Manuel Solana Rivero, Manual de mis prestaciones y derechos laborales, Editorial Ecafsa, México, 2000.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2021
- Ley Federal del Trabajo. 2021
- Ley del Seguro Social. 2021

Linkografía consultada

- <http://buscon.rae.es/drael/>
- <http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/>
- <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/77/tc.pdf>
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/pr/pr1.pdf>
- <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/48.htm>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_230421.pdf
- <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>