



# UDS

## Mi Universidad

# LIBRO

*Derecho individual del trabajo*

*Licenciatura en Derecho*

*Sexto Cuatrimestre*

*Mayo- Agosto*

---

## 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 – Tzitol 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 individual del trabajo.

---

### Objetivo de la materia:

Al terminar este curso el alumno analizará y explicará el origen de esta disciplina así como los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, tales como trabajador, patrón, relación de trabajo, contrato de trabajo, condiciones de trabajo, suspensión de los efectos de la relación laboral, formas de extinción y derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, así mismo. Describirá la esencia de esta disciplina en el ámbito individual e igualmente la filosofía. Particular y específica de esta rama jurídica.

### Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades Áulicas	20%
3	Trabajos en plataforma educativa	20%
4	Examen	50%
<b>Total de Criterios de evaluación</b>		<b>100%</b>

# INDICE

## UNIDAD I

### EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1 Antecedentes históricos.
- 1.2 Conceptos.
- 1.3 Esencia y fines.
- 1.4 Principios rectores.
- 1.5 Fuentes. Interpretación y aplicación del derecho del trabajo.
- 1.6 Sujetos de derecho del trabajo.
- 1.7 El vincula jurídico laboral.
- 1.8 Estabilidad en el trabajo.
- 1.9 Presupuestos o condiciones generales de la relación de trabajo.

## UNIDAD 2

### SALARIO

- 2.1.- Terminología.
- 2.2.- Formas.
- 2.3. - Contenido.
- 2.4. -Integración del salario.
- 2.5. -Salario mínimo.
- 2.6.- General.
- 2.7. - Profesional.
- 2.8. -Industrial.
- 2.9. -Remunerador.

- 2.10. - Normas protectoras
- 2.11. -Jornada de trabajo.
- 2.12.- Descansos.
- 2.13.- Obligaciones y prohibiciones de trabajadores y patronos.
- 2.14.- Capacitaciones y adiestramiento: la antigüedad de los trabajadores, derechos que genera la invención de los trabajadores.

### **UNIDAD 3**

#### **PARTICIPACION DE UTILIDADES**

- 3.1.- Diversos conceptos.
- 3.2. -Instituciones afines.
- 3.3. -Texto constitucional.
- 3.4.- Reglamentación actual.
- 3.4.- Reglamentación actual.
- 3.5.- Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.
- 3.6.- Recisión dela relación de trabajo.
- 3.6.- Recisión dela relación de trabajo.
- 3.7.- Terminología de la relación laboral.
- 3.8.- Riesgos de trabajo.

### **UNIDAD 4**

#### **PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

- 4.1.- Legislación laboral.
- 4.2.- Obligación patronal.
- 4.3.- Consecuencias de su incumplimiento.

4.4.- Derecho protector de mujeres y menores

4.5.- Reglamentos especiales.

4.6.- Prescripción en el derecho del trabajo.

4.7.- Derecho internacional del trabajo.

## UNIDAD I

### Antecedentes del derecho laboral

Las causas que originaron el surgimiento del derecho laboral en el mundo fueron muy diversas. Primeramente habría que destacar las movilizaciones sociales en Europa como consecuencia de las revoluciones industriales, principalmente en Inglaterra, Francia y Alemania. La Revolución Industrial, no únicamente constituyó para el hombre, el descubrimiento de grandes inventos tecnológicos, caracterizado por la utilización de la máquina, que en mucho sustituyó la fuerza de trabajo sino que ocasionó una verdadera revolución en la ideología del hombre. Por un lado el hombre al sostenerse en la figura del dueño de los medios de producción ahora también lo es del dueño de la maquinaria”. Dejando en el desamparo al hombre dueño de su fuerza de trabajo, quien se vio en la necesidad de satisfacer sus necesidades primarias. Pero al encontrarse desprovisto de este derecho, sumado a las malas condiciones laborales, se vio en la necesidad de emprender una lucha; una lucha que no tendría cuartel puesto que tendría que pagar con su propia vida para lograr en un futuro lo tan anhelado, mejores condiciones laborales, para que las nuevas generaciones disfrutaran del privilegio de estas disposiciones normativas: como el triunfo de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

### Antecedentes internacionales

#### 1.1.1 La revolución francesa

Todos los movimientos en el mundo a lo largo de la historia se han caracterizado por los cambios estructurales de un sistema de forma dramática, en donde las clases sociales siempre son las más débiles como en el caso de la Revolución Industrial Inglesa, que no sólo significó un avance tecnológico sino que también influenció las esferas sociales, culturales e ideológicas. He aquí un ejemplo de ello. Para poder entender lo que respecto de la vida social significó la llamada Revolución Industrial Inglesa, parece necesario recordar cuál era la vida anterior a este fenómeno técnico y social. Durante el siglo XVIII dice T. S Ashton, la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero, omitidas dichas diferencias de

configuración, había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses, consistía en la sucesión de campos baldíos, que ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquellos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles.

La industria textil era el fruto principal de la economía campesina. Comprendía un largo proceso. Primero se escogía la lana, se limpiaba y en ocasiones, se teñía. Después se peinaba, a fin de separar los vellos largos de los cortos, o bien se pasaba por el cardador, haciendo un lanudo cilindro en el cual las fibras eran casi paralelas. Después se hilaba, tejía, abatanaba, lavaba. Estiraba, blanqueaba, aderezaba y cortaba. Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza; las mujeres y los niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres. Algunas se llevaban a cabo en casas particulares y con ayuda de aparatos sencillos, pero el abatanado. Durante el cual la lana se trataba con óxidos y se golpeaba con mazos para ser desgreñada. Se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica. El inicio de la Revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. No puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses.

Ashton afirma que inclusive, la exactitud de nombre Revolución Industrial, es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales y que el sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo, se originó mucho antes de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830. Entonces ¿cuáles fueron, respecto de los trabajadores, las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial? La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Esta reunión no fue caprichosa, ya que, en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición, exigían producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos. La segunda

consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta de sol.

A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros, relata Ashton, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésta es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente, al grado que en 1816, en la fábrica de Samuel Greg, el 17 % de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30% excedían de dieciocho años.

Además, las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la Ley sobre la salud y Moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores. Pero además de que ello se hizo cuando el peor periodo de la Revolución industrial había pasado, tampoco tuvieron ni esta ley, ni otra sancionada en 1819, aplicable a los niños libres e indigentes, la eficacia que el parlamento estimaba.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, a esta etapa corresponde, en parte por razones que Ashton menciona en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, lo que obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y 12 meses.

Si esto ocurría en Inglaterra, país que gracias a la naciente industria empezaba a controlar mercados mundiales, aumentando con ello su riqueza, puede pensarse lo que pasaría en otros países, Francia, por ejemplo, donde las condiciones económicas eran mucho más

precarias. Ello motivó un movimiento de reacción que no tardó en extenderse por toda Europa y más tarde consecuentemente en el mundo occidental.

### **I.1.2 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE**

Aunado a todos los movimientos sociales-obreros, los trabajadores buscaban el reconocimiento de los derechos fundamentales con motivo del trabajo; en este sentido el derecho de clase logró un gran triunfo, la formación y promulgación de la declaración universal de los derechos del hombre que por mucho ha servido y sigue sirviendo a la fundamentación filosófica dogmática de las constituciones de los países.

La Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, fue inspirada en la declaración de independencia estadounidense de 1776 y en el espíritu filosófico del siglo XVIII, marca el fin del antiguo régimen y el principio de una nueva era.

Junto con los decretos del 4 y el 11 de agosto de 1789 sobre la supresión de los derechos feudales, la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano es uno de los textos fundamentales votados por la Asamblea Nacional Constituyente formada como consecuencia de la Revolución francesa, siendo votado su texto final por los diputados el día 26 de agosto del mismo año y ratificada bajo presión de la Asamblea y el pueblo por el rey Luis XVI el 5 de octubre, que sirvió de preámbulo a la primera constitución nacida de la Revolución Francesa, aprobada en 1791.

En dicha declaración, se precisan los derechos naturales e imprescriptibles de todo ser humano, tales como la libertad, la propiedad, la seguridad o la resistencia a la opresión. Asimismo, se reconoce la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y la justicia: se erige el principio de la separación de poderes.

En buena medida, la declaración Universal de los derechos del hombre contribuyó a la generación y regulación del derecho laboral en el mundo. Del mismo modo, ayudó a fortalecer diversos principios fundamentales inherentes a todo trabajador, tales como la

dignidad del trabajo, la libertad de trabajo, horas de descanso y otras prestaciones que son necesarias para la regulación de la relación obrero patronal.

## **ANTECEDENTES NACIONALES**

### **DURANTE LA COLONIA**

De los distintos ordenamientos jurídicos que se crearon en la época Colonial, sobresalen las leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes se encuentran algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc.

Las leyes de indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios pero afín de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse. Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

El maestro Trueba Urbina dice al respecto: si un acervo administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes de trabajo no han logrado en este tiempo eliminar infracciones, que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las leyes de las indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.

En este contexto se encuentran las ordenanzas; parte integrante fue la reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial,

representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas para impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

En la Colonia existieron gremios, regulados por las ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias. Asimismo, desaparecieron los gremios por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que facultó a todos los hombres residentes de las ciudades del reino, a fundar libremente las fábricas y desempeñar los oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de contar con alguna licencia o de ingresar a un gremio.

En el decreto constitucional de Apatzingán se estableció en el artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, podía ser prohibido a los ciudadanos, exceptuando todos los que formaran parte de la subsistencia pública. Aquí se observa la influencia del sistema liberal en la cual se encontraba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de gran sentido humanista.

## MÉXICO INDEPENDIENTE

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del congreso constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trataba de proteger al trabajador se estaba arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

El padre de la patria Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir una revolución democrática. Asimismo sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la constitución.

Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo: 12° Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia,

la rapiña y el hurto. 28 La época pos-independiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

## **LAS HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO**

En el periodo que precede al año de 1910 denominado porfiriato (que fuera nombrado así, por la dictadura del presidente constitucional Porfirio Díaz), y que a la postre desencadenaría la lucha revolucionaria más cruenta y sanguinaria que ha tenido México, existen dos acontecimientos de máxima importancia mediática en la formación del reconocimiento del derecho laboral en nuestro país: las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

En la primera, los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban al personal norteamericano por parte de la empresa donde laboraban, sin embargo, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

El segundo suceso, fue originado por los trabajadores de la industria textil en Puebla, quienes se declararon en huelga tras la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores; dicha huelga no tuvo resultados relevantes, ya que los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lejos de remediar el conflicto ante la presión de los trabajadores, apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

Sin duda estos movimientos fueron influenciados por las ideas de Ricardo Flores Magón. En ese mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos, se propusieron reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y de trabajo.

Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para mexicanos y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años.

## **LA REVOLUCIÓN MEXICANA**

Durante la etapa pre-revolucionaria en nuestro país, existían numerosos latifundios y aproximadamente el 80% de la población dependía del salario rural, pero lo más preocupante de todo esto era que los latifundistas habían establecido un sistema de pago contrario a la dignidad y principios laborales mediante las tiendas de raya, consistente en pagar los salarios de los trabajadores en mercancía, la cual era obviamente propiedad del latifundista. Además, este sistema conseguía que los trabajadores adquirieran tal cantidad de crédito, que quedaban endeudados de por vida.

Este sistema junto con otras prácticas que eran comunes en la época como la contratación por engaño o la adjudicación de una deuda inexistente, poco a poco fueron hartando a la población y sirvieron de aliciente para que el pueblo se levantara en armas contra el sistema. Legalmente hablando, pocas veces se aplicaba el derecho dentro de las haciendas, donde los trabajadores eran vistos como esclavos u objetos propiedad de los patrones, generándose prácticamente una especie de feudalismo. Aunada a la opresión que se vivía en las haciendas, en el campo actuaba el denominado “Cuerpo de Rurales”, que era una agrupación policiaca encargada de resguardar la paz, generalmente a través de métodos inhumanos.

Por toda esta situación, a partir de 1906 empezaron a surgir algunos movimientos obreros como por ejemplo las huelgas de Cananea y Río Blanco, que serían reprimidas por el gobierno mediante el uso de la fuerza militar. En 1908 la situación política del país que ya se encontraba en estado crítico, se alborotó aún más al darse a conocer una entrevista que realizara el periodista James Creelman al entonces presidente de México Porfirio Díaz el 18 de febrero de ese año, en la que Díaz aseguraba que ya había llegado el momento de que el pueblo seleccionara y cambiara su gobierno, formándose en

consecuencia diversos grupos anti-reeleccionistas en todo el país, siendo quizás el más importante el encabezado por Francisco I. Madero, así surgieron a la postre varios partidos políticos, algunos a favor del actual gobierno y otros completamente en contra. Sin embargo, el presidente Díaz se postuló nuevamente para presidente de la República, lo que originó el descontento de la población y principalmente de los detractores del gobierno reeleccionista, lo que originó el estallido de la Revolución, que como sabemos, alcanzaría su punto cumbre en 1917 con la promulgación de la Constitución Federal, que en su artículo 123 reguló la materia laboral a efecto de evitar el retorno de las prácticas lascivas de antaño. En las condiciones sociales, políticas y económicas antes narradas se desarrolló el derecho laboral, al amparo de la desigualdad y de una batalla campal por el poder sobre los medios de producción.

## **EVOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Como se ha mencionado, el artículo 123 Constitucional nace junto con la Constitución de 1917, y ha sido objeto de reformas en los años de 1930, 1970 y 1980. Se divide en dos apartados, el apartado “A” que se encarga de regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general y el apartado “B” que regula las relaciones específicas entre el Estado y sus trabajadores. Cabe señalar que cada uno de los apartados cuenta con su respectiva ley reglamentaria, siendo la Ley Federal del Trabajo la relativa a los trabajos regulados 53 por el apartado A, mientras que el apartado B será reglamentado por la Ley Federal Burocrática y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas.

Asimismo, el artículo 123 Constitucional contempla las normas generales del procedimiento laboral y el derecho de huelga, además de ser el fundamento de las leyes sustantivas que contienen los derechos fundamentales y prestaciones laborales relativas a diversos rubros como estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo y aguinaldo. Con el fin de clarificar lo antes expuesto, a continuación se analizará el contenido del artículo 123 Constitucional, contenido en el capítulo denominado “Del trabajo y de la previsión social”.

En su primer párrafo el artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo en términos de la ley. Asimismo, instruye al congreso de la unión para expedir leyes sobre el trabajo que rijan a su respectivo apartado según corresponda. En las relaciones laborales que contempla el apartado A deberán regirse los siguientes rubros:

La duración de la jornada máxima, que no será mayor a 8 horas.

La duración máxima de la jornada nocturna, que será de 7 horas.

La prohibición para emplear trabajadores menores de 14 años y la estipulación de una jornada máxima de 6 horas a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16.

El descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo.

Los trabajos de mujeres embarazadas y su derecho al descanso remunerado previo al parto y la lactancia.

Los salarios mínimos generales (rigen por áreas geográficas) o profesionales (rigen por ramas profesionales determinadas).

- Igualdad laboral.
- El salario mínimo y su blindaje contra los gravámenes.
- Reparto de utilidades y su procedimiento.
- Forma de pago de los salarios.
- El pago de las horas extras y extraordinarias.
- La habitación para los trabajadores.
- La capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Higiene y seguridad de los establecimientos laborales.
- Derecho de asociación laboral.
- Derecho a huelga.
- Licitud de las huelgas
- Illicitud de los paros.
- Facultad decisiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- Obligación al sometimiento arbitral de las Juntas.
- Generalidades sobre el despido injustificado.
- Preferencia de los créditos a favor de los trabajadores en casos de concurso o quiebra.
- Las deudas del trabajador respecto del patrón.
- Gratuidad de los servicios de colocación laboral.
- Contratos de trabajo entre trabajadores mexicanos y empresarios extranjeros.
- Condiciones nulas en los contratos de trabajo.
- Patrimonio familiar de los trabajadores.

La Ley del Seguro Social y las prestaciones que consagra.

Utilidad social de las cooperativas para construcción de viviendas para los trabajadores.

Competencia para aplicar las leyes del trabajo a nivel Local y Federal.

Por otro lado, en su apartado B relativo a las relaciones entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores, se debe regir lo siguiente:

- La jornada diaria máxima de trabajo, ya sea diurna o nocturna será de ocho y siete horas respectivamente, y las horas que excedan se consideraran extraordinarias y se pagaran un 100% más.
- Descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo.
- Vacaciones de 20 días por año.
- Fijación de los salarios.
- Igualdad laboral.
- Ingravidez de los salarios salvo lo previsto en las leyes.
- Designación de personal.
- Escalafón de los trabajadores.
- Suspensión y cese justificados de trabajadores.
- Derecho de asociación. XI. Organización de la seguridad social.
- Solución de conflictos individuales, colectivos o intersindicales.
- Excepción de regulación originada por el fuero militar.

- Sometimiento a este apartado de los trabajadores de Banxico y la administración pública federal.
- Cargos de confianza.

## 1.2 Conceptos

### 1.- ¿QUÉ ES EL DERECHO LABORAL?

Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

(Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241.)

Por su parte Rafael Pina, señala que el derecho del trabajo “tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.”

(Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2006. Página 232.)

### 2.- ¿QUÉ ES UNA HUELGA?

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (Artículo 440 de la LFT).

Por su parte, José Lastra, la define como “la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades (De la Cueva).”

(José Manuel Lastra. Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 2001. Página 122.)

### **3.- ¿QUÉ ES EL SALARIO?**

Para Miguel Bermúdez, el salario es “la contraprestación a la subordinación a que está sujeto el trabajador.”

(Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. Año 2016. Página 135.)

### **4.- ¿QUÉ SON LOS RIESGOS DE TRABAJO?**

Para Mario de la Cueva, es “la lesión o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida.”

(Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 1964. Página 114.)

### **5.- ¿QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?**

Para el mismo autor Mario de la Cueva, es “el estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo.”

(Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 1964. Página 114.)

### **6.- ¿QUÉ ES UN TRABAJADOR DE CONFIANZA?**

Para Miguel Bermúdez, son “las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan.”

(Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. Año 2016. Página 268.)

### **7.- ¿QUÉ SON LAS ASIGNACIONES FAMILIARES?**

Para José Lastra, considera que “se da este nombre en México a los subsidios que se otorgan a los beneficiarios, causahabientes o dependientes económicos de un trabajador, y que tienen el carácter de prestaciones derivadas de un contrato de trabajo. Se han definido jurídicamente como toda prestación en dinero o en especie que contribuya al desarrollo normal de una familia, ya sea mediante un pago en dinero en forma regular y permanente o temporal y parcial, esto último en los casos de incapacidad de una persona para trabajar.”

(José Manuel Lastra. Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Año 2001. Página 19.)

### **8.- ¿QUÉ ES UN PATRÓN?**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 los define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

### **9.- ¿QUÉ ES UN TRABAJADOR?**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 los define como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

### **10.- ¿QUÉ ES UN SINDICATO?**

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

### 1.3 Esencia y fines

Su esencia La evolución histórica del Derecho del trabajo nos presenta sus perfiles generales, el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera esencia del Derecho del trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo de Estado y el individualismo económico.

La exaltación del homo o economicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico, que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la 3 voluntad, proclamado por el Derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba “libremente” las condiciones del trabajo que se le ofrecía, o se moría de hambre. De allí que a nuestro entender la acción laboral más que una acción jurídica, es una verdadera “acción de estómago”.

Es aquí cuando en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje. El socialismo utópico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, “conquistas” a la clase patronal. Así, vienen primero los que podrían llamarse marxistas clásicos y de los que se puede decir que, en gran parte, han reinado intelectualmente sobre el conjunto de los partidos socialistas europeos.

Los más conocidos son Kautsky, Bernestein el revisionista, Hilferding, Renner, etcétera. A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar escuelas: una de ellas es la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas.

Para ellos, encabezados por Lenin, lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos, Lenin decía “tanto peor para la realidad”. Para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases; luego viene la dictadura del proletariado, que en realidad es la dictadura del Partido Comunista. La otra escuela es la formada ya no tanto por marxistas como por “marxólogos”, que han prostituido radicalmente los pensamientos originales de la doctrina marxista, a tal grado que el mismo Marx, poco antes de su muerte y al ver que le prestaban y atribuían ideas que no eran ni aproximadamente las suyas, declaró que “él no era marxista”.

Los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del Estado. El verdadero marxismo a nuestro entender tiene el mérito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla está en su “constante devenir” que convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al Estado socialista en una síntesis y en que extrema al máximo los males del liberalismo con la creación del Estado-Patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo al llegar a la síntesis Estado Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto, su “constante devenir” ya no sigue operando, porque el Estado-Socialista correría el mismo fin que el capital, se convertiría en una tesis que a su vez tendría otra antítesis que lo destruiría y surgiría una nueva síntesis que, llámese como se quiera, volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer. Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al quedarse estancado en donde le conviene, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en sí misma el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna, cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la Iglesia que podemos encontrar condensada en las encíclicas papales. En dichas

misivas, podemos apreciar que, a través de los tiempos, la Iglesia Católica nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino que, por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al género humano, en cuanto caen bajo el dominio de la moral. Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la Iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida.

Su postura ante las diversas clases de problemas la encontramos, clara y precisa, en las encíclicas papales. De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupa son: La Rerum Novarum de León XIII, la Quadragesimo Anno de Pío XI y la Mater et Magistra de Juan XXIII. La Rerum Novarum, de 1891, tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley liberta. Que en consecuencia de tal principio, no es posible dejar a la “autonomía de la voluntad” la fijación de las condiciones del servicio, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar, por necesidad, cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuese inhumana, para evitar morir de hambre. Proclama el respeto a la propiedad privada, “porque poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que la naturaleza dio a todo hombre; los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho.

Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales y de los alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza. El hombre, en cambio, por ser el único animal dotado de razón, debe tener, necesariamente, la facultad no sólo de usar, como los demás animales, sino de poseer con derecho estable y perpetuo, las cosas que con el uso consume y las que, aunque usamos de ellas, no se consumen con ese uso”.

Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que si bien es cierto que la Iglesia estima que el derecho de propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en provecho propio pero con todas las limitaciones que el derecho establezca para que actúe siempre como función social. La

concepción romana de la propiedad del *ius fruendi*, *utendi* y *abutendi*, se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad. John Locke, en Inglaterra, llegó a afirmar que “quienes carecen de propiedad privada, nada tienen que defender en el Parlamento, por lo que no deben formar parte de él”.

La Cuadragésimo Anno, que conmemora el aniversario de la *Rerum Novarum*, ratifica los conceptos vertidos en esta encíclica, combate el manchesterismo, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan prosperar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.

En la tercera parte de esta encíclica se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres; el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada. Su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana; el socialismo es más moderado. Suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque la admite, la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada. Ambas doctrinas, así concebidas, son enemigas irreconciliables del cristianismo. La primera, porque sustenta precisamente las ideas contrarias de Cristo y la segunda, porque, al igual que el comunismo, niega el fin sobrenatural de hombre y de la sociedad.

En *Mater et Magistra*, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicos, como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el 70o. aniversario de la *Rerum Novarum*. En un comentario anónimo de esta encíclica, se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la Iglesia, que a su vez son recogidos por Juan XXIII para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica

frente a los graves problemas que nacen de la relación económico-social que se da entre los hombres.

En cuanto al principio de subsidiaridad, que tiene como fundamento la defensa de la libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble formulación: “negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, o positivamente, si se piensa que toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que lo que los particulares puedan hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales por demás, la absorbería en demasía.

En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos, colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes”. Con esas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico, que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa. La crítica fundamental que se hace a la doctrina social cristiana es que carece de novedad y que a menudo se inspira en leyes obsoletas. Finalmente, el intervencionismo de Estado también influyó en la formación del contenido del Derecho laboral, ya que, evidentemente, la intervención del Estado en los fenómenos de la producción o de la distribución de riqueza es indispensable.

De la Cueva nos dice al respecto que no debe haber ni liberalismo, ni colectivismo; que “debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares. . .”. Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho, la que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

## **Fines El Derecho del trabajo**

Nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

En un principio, cuando el Derecho civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se imponían, o se quedaba sin trabajo. El Derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción.

Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana. El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo. El Derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del trabajo, nos dice Cabanellas que “considerando el Derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar.

La mayoría de los autores se divide, en cuanto al principal o principales fines del Derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores”. Por nuestra parte, estimamos

que los fines del Derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidad económica social.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas.

Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo. El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido, y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad. Todos estos

intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción.

Por ello el Derecho del trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado. De acuerdo con lo anterior, pensamos con Cabanellas que “crear que los fines del Derecho laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta”.

Antes por el contrario, pensamos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana. Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el Derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues sí debe hacerlo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

En síntesis, estimamos con Cabanellas, que “todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios”. Su naturaleza Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho público y el Derecho privado, al indicar que: “Huius studdii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum just est quod status rei romanae spectat; Privatum quod ad singularum utilitatem”, los juristas de todos los tiempos han tratado, infructuosamente en ocasiones, de mejorar tal criterio de distinción. Así, al decir del maestro Francisco González Díaz Lombardo, se conocen al respecto, cuando menos, ciento tres criterios acerca de tal distinción.

Esta diferenciación romana, conocida con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice. Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el Derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a la que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación. Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de Derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a una relación de Derecho público.

No obstante lo anterior, la intervención del Estado en la relación con el particular no es determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su imperium, como un simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado. García Máynez critica ambos criterios, pues estima que en última instancia, los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma. “Si se acepta que el criterio válido, es el de interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez; en cambio, si se acepta la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación de la índole, privada o pública de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado.

” Mario de la Cueva concluye al respecto que “el Derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”. Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el círculo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho público y el Derecho privado, opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: “en el Derecho privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad

sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad a un mandato; el Derecho privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico”. Es decir, antes que seguir aumentando inútilmente los ya muy variados criterios de distinción entre el Derecho público y el privado, se estima preferible conocer las características de dichas ramas y ubicar dentro de ellas, únicamente por razones de orden teórico, a las diversas disciplinas jurídicas que han llegado a alcanzar su verdadera autonomía.

Como el Derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a qué rama del Derecho pertenece. Al respecto, como sucede siempre con el Derecho del trabajo, sus especialistas opinan contradictoriamente. De Litala, Almosny, Pérez Leñero y Lazcano lo ubican dentro del Derecho privado. Gallart Folch y Castorena dentro del Público.

Castán Tobeñas, Cesarino Junio y Radbruch, entre otros, lo consideran como un “tercer género”. Aunque por nuestra parte estimamos que en la actualidad ya se superó la necesidad de “dividir tajantemente” el derecho en Público y en Privado, a efecto de complementar la necesaria exposición al respecto a continuación nos referimos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios. Castorena, en su Manual de Derecho Obrero (1932), considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado: “...todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado...tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho público si su aplicación es impuesta por el Estado”.

Almosny, por el contrario, estima que “la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las constituciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del trabajo es parte del Derecho público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho privado”.

Radburch fue el que formuló por primera vez la teoría de un “tercer género” al expresar que “si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho público y el privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley, ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho público ni al privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero”. En igual forma se pronuncia Castán Tobeñas al indicar que “integrado el Derecho laboral por elementos de Derecho público y de Derecho privado, sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho Individual y el Derecho del Estado”.

En contra de estas ideas que nos hablan de un “tercer género de derecho”, se encuentra Sinzheimer, que sostiene que el Derecho del trabajo es “un derecho unitario que comprende normas de Derecho público y de Derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del trabajo es Público supone al Derecho privado y a la inversa”.

Pérez Botija también considera inadmisibles la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: “no debe aplicarse a las normas del Derecho del trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza jurídica especial.

Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas”.

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del trabajo comparte por igual las características del Derecho público y del Derecho privado. Efectivamente, el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el “contrato” de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común. Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero y distinto “derecho social”.

Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho privado, en donde se dan relaciones de coordinación, y del Derecho público, donde existen vínculos de subordinación. Sus seguidores son numerosos pues estiman que tales ideas encuentran perfecta cabida en el campo laboral. Sin embargo, autores como Krotoschin opinan que el derecho social implica un término

muy amplio. “Su identificación con el Derecho del trabajo no es esencial, sino circunstancial...”, y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Caracteres Cuando se habla de los caracteres del Derecho del trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio. De la Cueva, con toda razón, sostiene que el Derecho laboral es un derecho inconcluso porque “cuando se cumpla el fin que llamamos la finalidad mediata del Derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre. . . la Ley del trabajo es de contenido humano. . . sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión, de las fuentes formales del Derecho laboral, lograr que esos contenidos crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas”.

Es decir, si el Derecho del trabajo estableciera “máximos” en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad. De allí que, estableciendo mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución. Nuestra Legislación Positiva establece máximas al referirse a la prima de antigüedad, que se paga al tope del doble del salario mínimo y en supuestos de riesgos de trabajo, lo cual es desde luego, indebido.

También se ha dado en caracterizar al Derecho del trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros diferimos de tal criterio, pues

pensamos que, si bien es cierto que el Derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de facción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, también lo es que, en la actualidad, el Derecho del trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho laboral, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos tendieron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación del trabajo. De ello se valió Marx, en su Manifiesto Comunista, para hacer un dramático llamado a todos los trabajadores del mundo para que se unieran en la defensa de sus intereses comunes. La lucha de clases, con fines ulteriores de instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad proclamado por el derecho civil dentro del Estado liberal. Sin embargo, en la actualidad, resultaría no sólo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el Derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es, por su propia esencia, bilateral.

La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del trabajo proteja no solamente los derechos 13 de los obreros, sino también los del capital y lo más altos de la colectividad. Así, nuestra Ley Laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero en el 134 también obliga a los trabajadores. Por tales razones, un moderno Derecho del trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas. Acorde con estas ideas, el maestro Krotoschin expresa que “el Derecho del trabajo no es un derecho de clase, sino un Derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases”.

Por ello, para nosotros, el Derecho del trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos. Respeto mutuo de derechos.

El día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del Derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes. Comprensión recíproca de necesidades.

Cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces sí se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Derecho laboral. Coordinación técnica de esfuerzos. El respeto mutuo de derecho y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del Derecho del trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del Derecho laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable.

La organización científica del trabajo, nos dice Despontín, “es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento en las más amplias manifestaciones de la empresa industrial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre precio de costo, etcétera”. Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente.

Las técnicas de administración en las empresas constituyen las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento. La técnica de selección de personal, que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, permite siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresa y

sindicato; la de análisis y valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda; la técnica de calificación de méritos se traducirá en el avalúo del capital humano que, en muchas ocasiones, es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrados.

En síntesis: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido maestro don Alberto Trueba Urbina que insiste en que el Derecho del trabajo es un típico derecho de clase y de lucha, el artículo 2o. de la Ley laboral vigente establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores”. El hecho de que el Derecho laboral sea una disciplina jurídica autónoma, con características sumamente peculiares, no quiere decir que no tenga puntos de contacto con otras ramas del Derecho.

El Derecho Civil sigue regulando todos aquellos supuestos a los que no se refiere el Derecho laboral: su aplicación es supletoria. En materia de nulidades se adopta la teoría de Julien Bonnecase quien al igual que la doctrina clásica de las nulidades hace una división bipartita de las mismas: nulidad por una parte e inexistencia por otra. La doctrina clásica las divide únicamente en nulidad absoluta y nulidad relativa.

Aubry et Rau en cambio hace una triple distinción: inexistencia cuando hay ausencia de objeto, nulidad absoluta cuando se atacan leyes de orden público y relativo cuando el vicio puede desaparecer por confirmación. Bonnecase, como ya dijimos, estima que siempre estamos ante una inexistencia o ante un acto nulo y que dentro del seno de la nulidad toda aquella que no reúna las características de la nulidad absoluta es la nulidad relativa. La inexistencia para Bonnecase, la nada jurídica, no produce efectos, puede invocarla cualquier persona, acusa la falta de un elemento orgánico. La nulidad absoluta puede ser invocada por cualquier persona, no prescribe ni se confirma, pero sí produce efectos que al declararse se destruyen retroactivamente. La nulidad relativa, en cambio, sólo puede ser invocada por los interesados, produce efectos provisionalmente, es susceptible de

confirmarse y también es prescriptible. Las tres preguntas apriorísticas que nos permiten reconocer ante qué clase de afectación nos encontramos son las siguientes:

1. ¿Es necesaria la acción de nulidad? 2. ¿Quién puede invocarla? 3. ¿Es confirmable o prescriptible?

### **Principios rectores**

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

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

a) El Trabajo como derecho y deber, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales. Es por lo que se llega a la conclusión que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución llamada salario.

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

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

c) Igualdad, este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc., toda vez de que todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.

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

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

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

## 1.5 Fuentes, Interpretación y aplicación del derecho del trabajo

### **LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

Las fuentes formales en el derecho del trabajo y por supuesto las más importantes de este grupo son:

La Constitución

Tratados Internacionales

Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos.

La analogía.

Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.

Los principios generales de derecho.

- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.

La jurisprudencia.

La costumbre.

La equidad.

Asimismo en materia laboral se encuentran fuentes especiales como:

El contrato colectivo de trabajo.

El contrato ley.

El reglamento interior de trabajo.

El laudo constitutivo colectivo.

### **DIVERSOS TIPOS DE INTERPRETACIÓN**

En el interior de la técnica jurídica, común a toda rama del derecho, se entiende por interpretar, a la delimitación del significado y sentido por un término, armonizándolo con el todo al que pertenece; implica indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un proceso con las otras normas del ordenamiento jurídico.

No debe confundirse la labor meramente interpretativa con la actividad integradora, ambas realizadas por el juzgador, pues, en tanto que por medio de la integración se van a

colmar las lagunas de la ley, se crean nuevas normas para casos no previstos en ella, al realizar el juez la función del legislador, con apego a las reglas en el artículo 17 de la ley laboral, a través de la interpretación no se va a crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado.

También en la función de interpretación se hace patente la especial naturaleza del derecho del trabajo, ya que al partir de la base de que no se puede dar igual trato jurídico a los desiguales, se han establecido ciertas reglas entorno a la interpretación, a fin de proteger la parte más débil en la relación laboral, la clase trabajadora.

## **INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES**

En materia de interpretación de las normas del trabajo se ha establecido un principio fundamental, denominado *in dubio pro operario*, que determina que en el caso de existir duda en la aplicación de una norma, se tomará a la interpretación que más beneficie al trabajador, principio que se encuentra consagrado en el artículo 18 de la actual Ley Federal del Trabajo que señala que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador".

Por su parte, el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo menciona que las normas de trabajo buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, mientras que el artículo 3° del citado ordenamiento legal indica que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo que no se puede comercializar, exige respeto para las libertades y dignidad del trabajador y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Asimismo, continúa manifestando que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; y eleva a nivel de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

## SUJETOS DE DERECHO DE TRABAJO

### LOS SUJETOS INDIVIDUALES

Los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales. Quiénes pueden ser estos individuos, todos los que según el artículo 5° Constitucional se encuentren en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio que les acomode siempre y cuando sea lícito y, no se encuentren inhabilitados.

Es decir que la actividad que todo individuo realice debe estar apegada a derecho y por tanto no debe estar bajo la prohibición judicial de ejercer determinada actividad, como es el caso de los individuos que por un delito según el caso en concreto se les prohíbe ejercer determinada labor, el ejemplo más claro sería un médico titulado que por responsabilidad penal, en sentencia, le sea retirada su cédula profesional, se hacen válidas las limitantes de la ley.

El sujeto del derecho del trabajo, se adquiere en el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo, en este instante y por el solo hecho de ser considerado trabajador el derecho del trabajo lo protege; sin dejar a un lado la figura del patrón que del mismo modo es sujeto del derecho del trabajo.

Para efectos de comprender ampliamente por trabajador se entiende: según el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Y por patrón se entiende la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

## **SUJETOS CAPACES E INCAPACES**

Las personas que son capaces para ejercer el trabajo son los que cumplan la capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción (locura, ebrio consuetudinario), mientras que las que, según la ley, son incapaces son los menores de 14 años, además de que esta calidad se encuentra prohibida en el artículo 123 constitucional y además la condición de la mujer embarazada a punto de dar a luz.

## **LOS SUJETOS COLECTIVOS**

Entre los sujetos colectivos del trabajo se encuentran los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para unirse con el objeto de defender sus derechos laborales y propiciar la conquista de nuevos derechos. Legalmente, según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, que se constituye para estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses.

Por tanto, puede decirse que el sindicato es la expresión organizada más pura de la clase obrera: pueden ser de trabajadores y patronos.

Los de trabajadores serán gremiales (formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad), de empresa (formado por trabajadores de la misma empresa), industriales (formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial), nacionales de industria (formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más entidades federativas) y de oficios varios (formados por trabajadores de distintas profesiones).

Por su parte los sindicatos de patronos serán formados por patronos de una o varias ramas de actividades o nacionales, cuando éstos sean de distintas entidades federativas. Las federaciones y confederaciones se entienden como la unión de sindicatos pero de

manera federal, es decir, todos los sindicatos a nivel nacional se unen con un solo propósito: el del respeto de las condiciones generales del trabajo.

### **Vínculo jurídico laboral**

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la ley al mencionar que no importa el acto que le dé origen.

La más común de estas formas es el contrato. Es suficiente el hecho de prestar un servicio para que surja la relación laboral, lo que quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista con anterioridad una relación de trabajo, pero no viceversa, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito.

Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. En consecuencia, es más que suficiente que se presente la prestación de un trabajo personal y subordinado para que nazca la relación de trabajo, por lo que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un derecho objetivo que es el derecho del trabajo, se considera un ordenamiento absoluto y preventivo, con independencia de la voluntad de los sujetos que participen en la relación de trabajo.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva no elimina, como frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. El maestro señala que bien puede ser el contrato u otro el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación porque esa función la cumple, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

De esta manera se entiende que contrato individual de trabajo es aquel por medio del cual una persona física (trabajador) se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica (patrón) bajo la obediencia y acatamiento de éste, quien a su vez, se obliga a remunerar por estos servicios mediante el pago.

Estas son las características del contrato individual de trabajo:

- 1.- Contrato dirigido: Porque en dicho contrato, el Estado fija los límites mínimos o máximos de la relación laboral como por ejemplo la jornada de trabajo y la remuneración, con la finalidad de nivelar la desigualdad entre ambas partes.
- 2.- Contrato bilateral: Pues genera obligaciones para ambos contratantes.
- 3.- Contrato oneroso: Ya que ambas partes obtienen una utilidad mutua de su contraparte.
- 4.- Contrato conmutativo: Pues las prestaciones que implica se entienden semejantes.
- 5.- Contrato de tracto sucesivo: Ya que las obligaciones adquiridas por las partes se cumplen sucesivamente en el transcurso de la duración del contrato.
- 6.- Contrato consensual: Pues con el hecho de manifestar su voluntad las partes éste se realiza.
- 7.- Contrato normado: Porque la mayor parte de su contenido es obtenido de fuentes externas como leyes, disposiciones administrativas y convenios colectivos.

### **Estabilidad en el trabajo**

Esta figura está representada por la llamada “reinstalación obligatoria”, en base a que el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que protege al trabajo debe de igual forma dar derecho al trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello. Una idea de esta figura laboral es la siguiente:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”

Don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad del empleo expresa “(-) la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las

relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro --- el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario- Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.”

Presupuestos o condiciones generales de la relación de trabajo

De la definición de relación de trabajo mencionada en el capítulo anterior, la relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

- Elementos subjetivos: Consistentes en el trabajador y patrón.
- Elementos objetivos: Que implican la prestación de un trabajo personal y subordinado más el pago de un salario.

## UNIDAD II

### SALARIO, CONCEPTO Y DIFERENTES CLASES DE SALARIO.

Mucho se ha hablado de lo que se entiende por salario, en algunas ocasiones se considera que salario es el pago de la cantidad de dinero por parte del patrón, quien cubre así la prestación de un servicio prestado por el trabajador; empero el salario es mucho más que esta idea. El salario constituye el conjunto de prestaciones que debe proporcionar el patrón al recibir el intercambio de la fuerza de trabajo.

Según la Ley de la materia, el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Señala la ley que el salario se integrará con todas las prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, llámense pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie, es posible fijar dicho salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera consensada por las partes, debe ser beneficioso y nunca menor al fijado como mínimo por la ley.

Algunas consideraciones importantes relativas al salario podrían ser las siguientes:

- Al trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
- Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, con independencia de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que les sea pagada la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hayan trabajado.
- Los plazos para el pago del salario no deberán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Formas y otros conceptos

## **REMUNERACIÓN.-**

Es la retribución económica que el empleador otorga mensualmente al trabajador por la prestación de su fuerza laboral en la realización de una determinada obra o servicio, de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

También se dice que la remuneración es lo que percibe el trabajador en pago de su trabajo real y efectivo. La remuneración es de manera genérica todo ingreso que perciba el trabajador como ser indemnización, aguinaldo, bonos, primas, etc. la remuneración de acuerdo a convenios con la OIT., no admite diferencia de sexos, minoridad, etc., debiendo todos percibir una remuneración igual al trabajo.

## **SALARIO DEFINICIÓN.-**

Es la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador, en virtud del contrato de la relación de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio de un empleador.

Salario concepto etimológico.-

Etimológicamente esta palabra proviene de salarium «sal», antiguamente a los que trabajaban en las «minas de sal, se les pagaba con sal», es decir en especie de lo que producían. Mientras que la palabra sueldo procede de la dicción «soldado» que era la paga que recibía la persona que se consagraba al servicio de las armas.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de la venta de su fuerza de trabajo en favor de un empleador. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador percibe por sus servicios y obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie como retribución inmediata y directa de su labor, sino también por las indemnizaciones, por impedimento o interrupciones del trabajo.

## **Salario según Marx.-**

La ganancia ilícita de los empresarios proviene del empleo de numerosos obreros y la producción que estos alcanzan, constituye un ingreso para los empresarios quienes se quedan con las ganancias que resultan del trabajo colectivo ya que el rendimiento de doscientos hombres en un día es mayor que el rendimiento de un hombre en doscientos días.

El salario expresa relaciones de producción entre los hombres y no entre las cosas. Para Marx, el valor de la fuerza de trabajo esta históricamente determinado por un conjunto de fenómenos sociales, por ello el valor se constituye por el trabajo social necesario para producir la fuerza de trabajo.

Marx, distingue el trabajo de la fuerza de trabajo, o sea lo que el trabajador vende es el uso de su fuerza de trabajo, es decir el fruto de su trabajo, por ello el trabajador es considerado como una mercancía como todas las demás, por lo tanto tiene su valor en torno al cual oscila el salario. La productividad de la hora de trabajo del obrero es lo que interesa al capitalista y esta productividad es tanto mayor, cuanto más perfeccionados son los medios de producción puestos a disposición del trabajador.

### **Salario según Pérez Botija.-**

El salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productiva.

### **Contenido y REQUISITOS del salario.-**

Se señala como requisitos del salario, la existencia, de: continuidad, conmutatividad y suficiencia:

#### **Continuidad.-**

Una de las características principales del contrato de trabajo es el tracto sucesivo o el carácter continuado, el cual surge de sus propias modalidades operativas.

#### **Conmutatividad.-**

Los contratos laborales al ser sinalagmáticos, es decir de prestaciones recíprocas, la remuneración es de carácter conmutativo, toda vez que las prestaciones pactadas son ciertas y determinadas.

### **Suficiencia.-**

Requisito del salario que está relacionado con la garantía de retribución justa mediante la fijación del salario mínimo vital.

## **INTEGRACIÓN DEL SALARIO**

Posiblemente te has preguntado ¿Qué significa el salario integrado? Bien, esta vez te vamos a explicar qué es y cómo obtener el salario integrado, pero comenzaremos aclarando la definición de salario.

Salario es la remuneración que recibe un empleado por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto en un periodo determinado.

Ahora bien el “Salario Diario Integrado” (SDI) es el salario diario que recibe un trabajador por parte del patrón o una empresa de maquila de nómina, más todas las prestaciones que la ley puede o no obligar, en este concepto también se puede incluir prestaciones tales como: comidas, transporte, vales de despensa, entre otras.

Regularmente el Salario Integrado se usa para las deducciones en la declaración anual y realizar el cálculo de impuestos al IMSS e INFONAVIT puesto que en este concepto se conoce en promedio cuánto gana diariamente un empleado, integrando todas las percepciones que recibe en el año.

Cabe destacar que la Ley Federal de Trabajo estipula que las prestaciones mínimas son quince días de aguinaldo, seis días de vacaciones el primer año y 25 por ciento de prima vacacional.

El Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo menciona que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, mismo que será equivalente a quince días de salario, por lo menos.

También el artículo 76 dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables.

Por último, el artículo 80 menciona que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Como se puede ver la ley marca lo antes mencionado como las prestaciones mínimas que debe gozar un empleado o trabajador, no obstante existen algunos conceptos que empresas ofrecen a sus trabajadores, las cuales también forman parte del Salario Integrado

Salario Diario.

- Aguinaldo (mínimo 15 días)
- Vacaciones (en base a lo indicado anteriormente)
- Prima vacacional (mínimo 25%)
- Comidas
- Habitación o ayuda de renta
- Transporte
- Vales de despensa
- Vales de Ropa
- Bonos de productividad

## 2.5 Salario mínimo

Como se ha dicho, la Ley Federal del Trabajo estatuye la figura del salario mínimo dentro de los artículos comprendidos del 90 al 97, señala literalmente que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Los salarios mínimos podrán ser de dos tipos, generales (que aplican para una o varias áreas geográficas, es decir, son aplicables en una o más entidades federativas) o bien, profesionales (que son concretos para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales en una o varias áreas geográficas).

Finalmente, cabe mencionar que la ley indica que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo casos excepcionales como pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, pago de rentas de las habitaciones de los trabajadores y pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.

Sobre la base de esta definición, se considera que existen salarios mínimos en más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Los sistemas de salarios mínimos deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen

por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo (por ejemplo, las políticas en materia de negociación colectiva).

Con el transcurso del tiempo, la finalidad del salario mínimo se ha transformado, y éste ya no se considera simplemente como herramienta de política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia.

Esta evolución puede observarse en las disposiciones de diversos convenios de la OIT:

El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) , dispone que los países deben establecer salarios mínimos “en industrias o partes de industria [...] en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos”.

Adoptado varios decenios más tarde, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), obliga a los Estados Miembros a dar protección a “todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema [de salarios mínimos]”. En el eje central de este Convenio se inscribe el principio de la celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales.

Cuando se define un salario mínimo, es importante indicar de manera específica qué componentes del salario podrán contabilizarse a efectos de calcular la cuantía mínima, cuáles serán las condiciones bajo las cuales se admitirá un pago en especie y el valor máximo de esta parte del pago, cuál será la forma de cálculo del salario mínimo para los trabajadores remunerados a destajo (es decir, por unidad de obra realizada), y si la tasa mínima corresponde a una tarifa horaria o a una tarifa mensual.

### **Salario mínimo general**

La cantidad que será el monto mínimo a pagar a un trabajador puede establecerse de forma general, para determinados sectores geográficos que podrán abarcar más de una

entidad federativa, también se podrá distinguir entre salarios mínimos particulares para determinadas profesiones u oficios.

A partir del 1 de enero de 2019 se estableció que el salario mínimo, que se aplica de manera unificada en todo el país, será de 102.68, lo que representa un aumento al salario mínimo de 16,20% más un Monto Independiente de Recuperación de \$9.43 pesos.

Período	Área Geográfica A	Área Geográfica B	Zona Fronteriza
2015 (Desde el 1 de Abril)	\$ 70.10	\$ 68.28	
2015 (Desde el 1 de Enero)	\$ 70.10	\$ 66,45	
2015 (Desde el 1 de Octubre)	\$ 70.10	Eliminada	
2016 (Desde el 1 de enero)	\$ 73.04	Eliminada	
2017 (Desde el 1 de enero)	\$ 80.04	Eliminada	
2018 (Desde el 1 de enero)	\$ 88.36	Eliminada	
2019 (Desde el 1 de enero)	\$ 102.68	Eliminada	\$ 176.72

### Salarios Mínimos Generales por áreas

A partir del 1 de enero de 2016 se estableció que el salario mínimo, que se aplica de manera unificada en todo el país, será de 73.04, lo que representa un aumento al salario mínimo de 4.2%.

A partir del 1 de octubre de 2015 se estableció que el salario mínimo se aplicará de manera unificada en todo el país. Recordemos que hasta dicho momento el país se dividía

en dos áreas geográficas (A y B). Asimismo, hasta el 2012 el país se dividía en tres regiones (A, B y C).

Por su parte, para 2014 ya se había establecido el salario mínimo que aumenta un 3.9% quedando de la siguiente manera:

Área geográfica A: \$67.28

Área geográfica B: \$63.77

### **Salario mínimo profesional**

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

Los salarios mínimos profesionales que rigen en la República Mexicana, los cuales se establecen mediante Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos durante 2016. Es un servicio para consultar de forma ágil y efectiva la información vigente de las profesiones, oficios y trabajos especiales a los que se les fija un salario mínimo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año. Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciado la

equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

La fracción VI del artículo 123 constitucional da vida al concepto, señalando que existirán dos tipos de salario mínimo, el general y el profesional. El salario mínimo profesional es la cantidad mínima establecida por la ley. Que los patrones deben pagar a aquellos trabajadores que pertenecen a una rama de carácter económico profesional u oficio que se determinan dentro de determinadas áreas geográficas. El salario es fijado cada año por mediante un procedimiento ante Comisión Nacional de Salarios Mínimos siguiendo los criterios establecidos en los artículos 570 al 574 de la ley federal del trabajo, pudiendo solicitar su revisión en cualquier tiempo siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, los encargados de revisar o fijar el salario mínimo profesional es el consejo de representantes el cual se integrara por el presidente de la comisión nacional de salario Mínimos en representación del gobierno, dos asesores que serán designados por la Secretaria de trabajo y prevención social, y con 5 o más representantes de los empresarios y sindicatos de trabajadores sin exceder nunca el numero de 15 representantes.

El Sistema de Salarios Mínimos Profesionales actualmente considera 59 Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales.

### **Salario remunerador**

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin a justa retribución, y sin su pleno consentimiento”; este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

## **Concepto**

El salario es el punto de referencia de trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (artículo 82).

En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

## **Naturaleza jurídica**

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo.

El salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

La obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de prestar efectivamente el servicio.

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

## **Atributos del salario**

Salario remunerador. Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad de trabajo (artículos 5°, VI y 85).

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional, cuando trabaje la jornada legal máxima.

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

El salario es una condición de trabajo fundamental. Conforme al artículo 56 las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esto, el trabajador, puede acudir ante las juntas a demandar las modificaciones del salario.

Otras características del salario son:

- 1.- Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- 2.- Que debe ser suficiente.
- 3.- Que debe ser determinado o determinable.
- 4.- Que debe cubrirse periódicamente.
- 5.- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- 6.- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

### **Clasificación**

Se usan diferentes denominaciones para el salario. Se le ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución. Y la distinción se da sobre el faso supuesto de que, salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

El artículo 83 señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, e incluso se habla de salario integral y extraordinario.

### **El principio de igualdad de salarios**

El artículo 123 constitucional en la fracción VII establece que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

El artículo 86 consagra este principio diciendo: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

A legislación establece diferencias de excepción: trabajadores de los buques (artículo 200); tripulaciones aeronáuticas (artículo 234); servicio de autotransportes (artículo 257); deportistas profesionales (artículo 297); etc.

Estos y otros preceptos autorizan a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo en sí mismo considerado o, inclusive, de la categoría de los propios trabajadores como es el caso de los deportistas.

### **Aguinaldo**

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

“Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste” (artículo 87).

El trabajador tiene derecho a recibir el pago de su aguinaldo en el momento de separarse, en la parte proporcional que le corresponda. Es una prestación que se puede determinar en cualquier tiempo.

.

### **La Propina**

“Las propinas son parte del salario de los trabajadores” (artículo 346).

Quien paga la propina es cliente de patrón y no del trabajador, lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón.

El artículo 84 señala que el salario se integra con “gratificaciones y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue a trabajador por su trabajo”. Este precepto no

dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarla el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario.

Los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna en las propinas (artículo 346).

Si no se considera a la propina como parte del salario, deberá aumentarse éste de tal manera que resulte remunerador, tomando en consideración la importancia del establecimiento (artículo 347).

El artículo 347 establece dos sistemas para fijar la propina:

- Fijar un porcentaje sobre el consumo.
- Por acuerdo entre las partes, establecer un aumento en el salario base para el pago de las indemnizaciones.

### **Los viáticos**

Se definen como las cantidades que se entregan al trabajador, para el desempeño de su trabajo, cuando tiene necesidad de erogar gastos de alimentación y hospedaje.

Cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad determinada y los gastos no están sujetos a comprobación, esa cantidad se entiende que sí forma parte del salario.

En el caso contrario no es así, pues se entiende que es para el desarrollo del trabajo.

## **NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.**

El capítulo VII del título tercero de la Ley se denomina Normas Protectoras y Privilegios del Salario. A través de este capítulo el legislador recoge principios que arrojan alguna luz en favor de los trabajadores, en el tema de salarios.

Según Dávalos (2005: 217-221) una de las preocupaciones constantes ha sido la de proteger al trabajador, hacer que eleve su nivel de vida, y defender su salario es la forma más adecuada de protegerlo y dignificarlo.

**Derecho de disponer del salario** Los trabajadores tienen derecho de disponer libremente de sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, según lo dispone el artículo 98. No puede el patrón limitar, de alguna manera, al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario.

**Irrenunciabilidad del salario** El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos (artículo 99), siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé (artículo 33 y 104). Estos principios están fundados en la fracción XXVII, h) del artículo 123 constitucional.

El cobro del salario debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar (artículo 100). El pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109). Cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. Se hará el pago en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios (artículo 108).

Aun cuando se acepta en ciertas labores que el pago no sea efectuado en el lugar de trabajo, por ejemplo, la de los agentes de comercio (viajeros), a quienes se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos en una cuenta de cheques. El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda. Cabría aquí preguntarse si es o no permitido que patrón, práctica constante, realice el pago por medio de cheque. Si así realiza el pago, a primera vista se observará que se está violando el precepto contenido en el artículo 101; más, en el fondo se trata de una costumbre que se acepta pro comodidad, ya que en algunos centros de trabajo es materialmente imposible llevar en efectivo, moneda de curso legal, los emolumentos de todos los trabajadores. En caso de que no hubiera fondos suficientes para cubrir el monto total del salario, el trabajador tiene la vía penal y la mercantil,

derivada del título de crédito, para hacer efectivo su salario. Al cobrar el salario no será objeto de compensación alguna, debiéndose pagar íntegramente (artículo 105), salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la Ley.

Prestaciones en especie “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo “(artículo 102). Es decir, las prestaciones en especies deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo. Habrá de tomarse en cuenta las necesidades del trabajador y su familia, y el monto de las prestaciones deberá ser proporcionado a la cuota diaria se le entregaran \$ 3,000.00 en pares de zapatos, porque trabaja en una tienda que vende calzado, esta prestación se opone a lo preceptuado por el artículo 102, por lo que trata de hacer el patrón es convertir al trabajador en un agente de ventas del negocio, una función de la empresa que constituye otra categoría. En el caso de los trabajadores domésticos (artículo 334) cuando al trabajador le otorguen prestaciones, éstas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo. Cabe recordar que las prestaciones en especie son las referidas a la habitación y a los alimentos y no al suministro de productos que el patrón haya obligado a recibir al trabajador.

Almacenes y tiendas de las empresas Costumbre muy usual durante la Época Colonial, México Independiente y principios del siglo XX, era la de efectuar el pago en las llamadas “tiendas de raya”, en las cuales los trabajadores recibían mercancías a los precios fijados por el patrón; circunstancias por la cual siempre se encontraban endeudados y nunca veían el dinero que se les pagaba. Con este antecedente, el constituyente, en el artículo 123, XXVII, inciso e), declara que es nula la “obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados”. Actualmente se presenta el fenómeno de que una gran cantidad de empresas cuenta con tiendas y/o almacenes en los cuales expenden artículos de consumo a sus trabajadores. Sólo que estas tiendas son un triunfo del sindicalismo mexicano, en ellas impera el principio de libre disposición del salario, por otra parte los trabajadores no se ven obligados a comprar en estas tiendas. Se pretende con la creación de los almacenes y tiendas de empresa, disolver al salario su

valor real, que en la época inflacionaria por la que atravesamos, constantemente fluctúa en perjuicio del trabajador.

Estas tiendas, por regla general, tienen precios por debajo de los del mercado corriente y solamente expenden mercancías a los trabajadores de esa empresa o establecimiento. Las tiendas y almacenes los puede crear el sindicato, sin ayuda de la empresa, o por medio de un convenio entre los trabajadores y la empresa o empresas, siguiendo lo señalado por el artículo 103. El ejecutivo federal reglamenta la forma y términos en que se establece el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que se encarga de otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas y, de conceder créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores. EL FONACOT es una muestra de la institucionalización de los almacenes y tiendas, tendientes a que los trabajadores obtengan, más satisfactorios con su salario.

**Prohibición de imponer multas a los trabajadores** El artículo 107 señala que “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”. La razón de este precepto obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que es causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador. Es una causa de rescisión disminuir el salario, conforme al artículo 51, IV. Convendría preguntarse si las multas que impone un sindicato a un trabajador quedan comprendidas dentro de lo dispuesto en el artículo 107. Lógicamente debemos pensar que el sindicato no debe tener acceso directo al salario del trabajador y en caso de imponer una multa, ésta debe ser pagada directamente por el trabajador al sindicato. Si el patrón hace el descuento por orden del sindicato, incurre en responsabilidad. Existe otro caso que es muy frecuente en cierto tipo de trabajo, el de los deportistas, en el que por diversas razones son multados, ya por el organismo en el cual desarrollan su competencia o por el club al cual pertenecen.

Consideramos que es contrario al espíritu de la Ley imponer multas, y en todo caso deben ser pagadas por el club y no por el trabajador. Aun cuando existe una disposición que da entrada a la imposición de multas, al decir que “las sanciones a los deportistas

profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV” (artículo 302); el precepto del artículo 298 establece que son obligaciones de los deportistas...”IV Respetar locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica del deporte”.

**Prohibición de suspender el pago del salario** No se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón (artículo 106). Si se suspende el pago del salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador (artículo 51, V).

**Descuentos autorizados** Los descuentos autorizados los encontramos en el artículo 110 que dice: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

**Pago de las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.** La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

**Pago de la renta a que se refiere el artículo 151** que no podrá exceder del 15% del salario;

**Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.** Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere al artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

**Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiestan expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;**

Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijo, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y  
Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Además, el patrón debe retener el impuesto sobre productos del trabajo personal haciéndolo llegar a la Oficina Federal de Hacienda que corresponda. Asimismo, debe retener la cuota del Seguro Social que debe pagar el trabajador (artículo 44 de la Ley del Seguro Social).

La fracción I del artículo 110 impide que a los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos con la pretensión de que su importe les sea deducido del salario.

La misma regla se aplica (artículo 110, IV) en el caso de la participación de esos trabajadores en sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, pues sólo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Las empresas tampoco pueden descontar cuotas extraordinarias impuestas por el sindicato (artículo 110, VI). Las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses (artículo 111); no puede el patrón lucrar con sus trabajadores.

En todo caso la Ley (artículo 110) es bastante clara al señalar que los descuentos no podrán ser mayores del 30% (fracciones I Y IV), 15% (fracción II), 20%(fracción VII), sobre el excedente del salario mínimo. Estas disposiciones encuentran su financiamiento en la fracción XXIV, del artículo 123 constitucional.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 544, fracción XIII, determina que quedan exceptuados de embargo...” Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley Federal de Trabajo , siempre que se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delito...” Interpretando en sentido contrario se puede decir que si son embargables los salarios cuando se trate de deudas que provengan de responsabilidad por la comisión de un delito.

Este sería un criterio lógico y justo, ya que la Ley trata de proteger al trabajador contra sus acreedores, pero no con ocasión de los delitos que cometa, por lo que rechazar la excepción sería violar el capítulo mismo de la legislación del trabajo. Parecen bastante acertadas estas consideraciones, aun cuando la Corte no lo estimo así y en una ejecutoria estableció que el Código de Procedimientos Civiles es contrario a la Ley Federal Del Trabajo, máxime que aquel es una ley local y ésta una ley federal, jerárquicamente superior y por lo tanto, no es base suficiente para poder manifestar que se embarguen los salarios, cuando se trate de responsabilidad proveniente de delito.

## 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**

Pérez Chávez y Fol Olgúin (2006:143) se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo es la única a la que se refiere el artículo 123 constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la LFT al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por

la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales y mensuales. En términos de los artículos 60 y 61 de la LFT existen tres tipos legales de jornada de trabajo a saber:

- 1.- Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- 2.- Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- 3.- Jornada Mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5° fracción III de la LFT, esto es que estarán prohibidas las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Según los artículos 63 y 64 de la Ley Laboral, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposos o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Prolongación de la Jornada de Trabajo En términos de los artículos 65 y 66 de la LFT, la jornada de trabajo puede prolongarse por dos circunstancias

- 1.- Por circunstancias adversas; y
- 2.- Por circunstancias extraordinarias.

En el primer caso cuando se presentan siniestros o riesgos inminentes en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajado podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En el segundo caso, la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias podrá realizarse pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Respecto a este tema, Dávalos (2005:182) manifiesta que conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

- I. Jornada Diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).
- II. Jornada Nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas con una duración máxima de 7 horas (artículos 60 y 61).
- III. Jornada Mixta. Es la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna; tiene una duración de siete horas y media.
- IV. Jornada Reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora.
- V. Jornada Especial. La acordada por los trabajadores y el patrón con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado.
- VI. Jornada Indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (Artículo 333).
- VII. Jornada Continua. No está definida en la Ley, solo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador queda a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada. (Artículo 63).
- VIII. Jornada Discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64).

- IX. Jornada de Emergencia. La realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).
- X. Jornada Extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66).

El pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la ley Federal del Trabajo que a la letra dicen: Artículo 67 Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68 P. 2°. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

## **2.11 Días de descanso**

Hernández y Juárez (2005:61) indican que los trabajadores tiene derecho a por lo menos un día de descanso a la semana o como dice la Ley Federal del Trabajo a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce íntegro del salario por el día no trabajado.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día.

El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores debiendo hacerse constar siempre en los contratos individuales de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario, o semanal y cuando lo hagan voluntariamente tendrá que pagársele salario triple y si cae en domingo, además genera el pago de la prima dominical; igualmente si los trabajadores están obligados a prestar sus servicios los días de descanso obligatorio, también en este caso tendrá que pagárseles salario triple y si cayera domingo, además la prima dominical.

De común acuerdo patrones y trabajadores o patrones y sindicato, establecerán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios los días de descanso obligatorio y si no se pusiesen de acuerdo, resolverá la junta de conciliación y arbitraje.

Si el trabajador que deba trabajar en los días de descanso no lo hiciere incurre en desobediencia y ello es motivo de rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

(Artículo 47, fracción XI) De conformidad con el artículo 74 de la LFT, son días de descanso obligatorio

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

## 2.13.- Obligaciones y prohibiciones de trabajadores y patrones.

### CONCEPTO DE OBLIGACION

La autonomía de la voluntad tiene una vigencia relativa en el derecho del trabajo.

La relación laboral está regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, que pretende completar las diversas circunstancias de dicha relación.

La obligación “son resultados, parte o contenido de un orden general por el legislador de derecho establecidas, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos o de menor interés individual...” como los que persigue la obligación especial, según palabras de Felipe Sánchez Román. (Citado en Dávalos 2005:255) Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron en un origen social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino, tiene una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, mas no de fondo; y no incluye la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes.

Para Dávalos (2005:255-260) La razón por la cual en el derecho de trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

## **-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

Clasificación Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas.

Obligaciones simples.

- De dar
- De hacer
- De no hacer
- De tolerar

Obligaciones de dar Conforme al artículo 132 de la ley que establece las obligaciones de los patrones, existen obligaciones de dar como son:

En la fracción II (pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento) del citado artículo se encuentra una obligación fundamental a cargo de los patrones, consiste en pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador.

Una segunda obligación de dar, es la asignada en la fracción (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 aquellos 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) del mismo artículo 132, consiste en que el patrón deberá 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 pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia herramienta.

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

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite) la obligación de proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias.

IV. La fracción V (mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. la misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo)consigna la obligación de dar, que estriba en que el patrón deberá mantener un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficina, hoteles, restaurantes y otros centros

de trabajo análogos. La misma obligación se observarán los establecimientos industriales cuando lo requiera la naturaleza del trabajo.

Constituye una obligación más para el patrón establecer y sostener las escuelas “artículo 123 constitucional”, según lo establezcan las leyes.

La constitución en el artículo 123, apartado, fracción XII, párrafo tercero, establece: “las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas...”, la corte ha interpretado el precepto anterior considerando que la obligación de establecer y sostener escuelas es únicamente para las empresas situadas fuera de las poblaciones.

También la corte, a través de la jurisprudencia, ha dejado claro que la obligación de establecer y sostener escuelas comprende el pago del salario a los profesores y dotar el material didáctico al plantel.

Otra obligación de dar, es la de que el patrón deberá sufragar, por su cuenta, más de cien trabajadores y menos de mil, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

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

Esta obligación está consignada a la fracción XIV (hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

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

El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro.

Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos) del citado artículo 132.

El patrón tiene la obligación de 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; según lo dispone el citado artículo en su fracción XIX (proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia).

Igualmente el patrón deberá proporcionar un espacio de terreno menor de cinco mil metros cuadrados para que establezcan mercados públicos, edificios municipales y centros de esparcimiento, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes y que el centro de trabajo este a una distancia no menos de cinco kilómetros de la población más próxima.

Dicha obligación esta consignada en la fracción XX (reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima).

El patrón tiene la obligación consignada en la fracción XXI (proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.

Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores) en proporcionar a los sindicatos que lo soliciten, en los centros rurales de trabajo un local para instalar sus oficinas.

### Obligaciones de hacer

Dentro del mismo artículo 132 de la ley federal del trabajo se observa que existen obligaciones de hacer, a cargo del patrón:

El patrón deberá expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (fracción VII-expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido).

Del mismo modo deberá expedir al trabajador o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (fracción VIII-expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios).

En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerme en conocimientos del sindicato titular el contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior (fracción XI-poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse).

El patrón tiene obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo (fracción XVIII-fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene) .

El patrón, a solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias (fracción XXII-hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI).

Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la ley deban integrarse (fracción XXVIII-participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley).

### **Obligaciones de no hacer**

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón, están consignadas en el artículo 132 VI (guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra), y el artículo 133 de la ley federal del trabajo:

Les está prohibido dar mal trato de palabra de obra a sus trabajadores (artículo 132 VI) guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra).

No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o de sexo (artículo 133, I-negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo).

Deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo (artículo 133, II y III- 2.exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;3. 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 este).

No deberán inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores (artículo 133, IV y V-4. 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; 5. intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato) ya sea en el plano directriz o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato. V. No podrán realizar o autorizar colectas que restrinjan los derechos otorgados por la ley de

los trabajadores (art. 133, VI- hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo).

## **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Clasificación La ley federal del trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en:

- Obligaciones de dar
- Obligaciones de hacer
- Obligaciones de no hacer
- Obligaciones complejas Obligaciones de dar

Las obligaciones de dar son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo, esta última parte no es una obligación de dar en si sino una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles.

Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo (artículo 134, VI- restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito.

Obligaciones de hacer Las obligaciones implican una participación, una conducta activa por parte de los trabajadores (fracción IV- ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos).

El trabajador deberá realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esto implica que el trabajo que tiene una determinada intensidad. Esta es la principal obligación del trabajador (fracción IV- ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos).

Avisar al patrón en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerzas mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a sus trabajo (fracción V dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo).

Deberá el trabajador, 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. Es una obligación humanitaria, que está relacionada con los trabajos de emergencia y justificación brota de su propia denominación (fracción VIII- prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo).

El trabajador tiene la obligación de integrar los organismos que establece la ley federal del trabajo, como por ejemplo: el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (fracción IX- integrar los organismos que establece esta ley).

Dar aviso al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tenga conocimiento de ellas el trabajador. Esta obligación persigna como objetivo evitar epidemias con los centros laborales que perjudiquen al trabajador y al patrón (fracción XI- poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas) VI. avisar al patrón o a su representante, de las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños i perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones (fracción XII- comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones) DERECHO LABORAL 107 Obligaciones de no hacer El artículo 135 de la ley completa las obligaciones a cargo del trabajador que implican una abstención por parte de estos.

Además de las prohibiciones consignadas en dicho artículo, se incluye la establecida en fracción XIII del artículo 134:

Guardar escrupulosamente los secretos a técnicos comerciales y de fabricación de los productos, y los asuntos administrativos reservados de la empresa (art. 134, XIII- guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa).

Queda prohibido a los trabajadores realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares de trabajo (art. 135, I- ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe)  
Faltar al trabajo injustificadamente o sin permiso del patrón (Art. 135, II 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 (art. 135, III- substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada).

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, excepto si es por prescripción médica (art. 135, IV Y V; 4. 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 medico).

Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Los punzantes y punto cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo se exceptúan a esta disposición (Art. 135, VI- portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este 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 (art 135, VII- suspender las labores sin autorización del patrón).

Realizar colectas en el centro de trabajo (art. 135, VIII- hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo).

Usar los útiles y herramientas de trabajo suministrados por el patrón, para objeto distinto a aquel a que están destinados (art. 135, IX- usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados).

Realizar cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de trabajo (art. 135, X- hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento)

Obligaciones complejas Como se mencionó en el mismo apartado correspondiente a las obligaciones a cargo de los patrones, las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea, que se juntan las de hacer, no hacer, dar, o tolerar:

I. Una primera obligación de carácter complejo es la de que el trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables (art 134, I- cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables)

II. Deberá observar el trabajador las medidas preventivas e higiénicas que establezcan las autoridades competentes y las que indique los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores (art. 134, II Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores).

III. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón y de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al mismo (art 134, III- desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo)

IV. Deberá observar buenas costumbres durante el trabajo. Esta obligación es de carácter normal y social, e impone al trabajador: no cometer actos inmorales dentro de la empresa, no proferir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón, no presentarse en

estado de embriaguez, y no portar DERECHO LABORAL 109 armas durante los horas de trabajo (art.134, VII- observar buenas costumbres durante el servicio)

V. Deberá someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior del trabajo y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable. Es obvio que la razón por la cual se impone esta obligación es la de preservarla salud del trabajador (Art. 134, X someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable). (Dávalos 2005:260-264)

2.14.- Capacitaciones y adiestramiento: la antigüedad de los trabajadores, derechos que genera la invención de los trabajadores.

## **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Hernández y Juárez (2005:107-111) indican que la capacitación y adiestramiento son conceptos que significan obligaciones distintas, capacitar implica preparar al trabajador para el desarrollo y desempeño de un trabajo distinto al que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido: adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que normalmente viene realizado.

Ambas enseñanzas deben ser permanentes; sin embargo, puede ser que ya no sea posible capacitarse, porque el trabajador se encuentra en los denominados trabajos “terminales”, es decir, en lo más alto de la escala de los trabajos que existen en la empresa. En cuanto al adiestramiento, cuando le son impartidos al trabajador todos los conocimientos y las técnicas precisas y modernas para el desarrollo y óptimo resultado en el trabajo que realiza, llega al término máximo del adiestramiento, de manera que ya no existe razón de continuar impartándole el adiestramiento.

### **Objetivo de la capacitación y el adiestramiento.**

Con base en el artículo 153-F de LFT, la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad; así como proporcionar información de la aplicación de la nueva tecnología en ella;

Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

- Prevenir riesgos de trabajo:
- Incrementar la productividad; y
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

#### Marco jurídico de la capacitación y adiestramiento

Se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XIII, y es producto de la reforma publicada el 9 de enero de 1978 en el Diario Oficial de la federación, mediante la cual se eleva a rango constitucional el mencionado derecho. De manera textual cualquiera que sea la actividad de las empresas, tienen la obligación de otorgar o proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el desempeño del trabajo.

Así que la ley reglamentaria será la que determine los sistemas, métodos y procedimientos en los cuales los patrones tendrán la obligación de cumplir con dicho precepto.

Es importante destacar la reforma de la misma fecha, de la fracción XXXI del mismo apartado y artículo Constitucional en la parte que determina como de competencia de las autoridades federales las obligaciones referentes a la responsabilidad patronal en materia educativa, en los términos de la ley reglamentaria y respecto a las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

Con la reforma anterior, el legislador pretendiendo corregir una deficiencia histórica respecto a la capacitación y adiestramiento, considerando su observancia para los patrones como para los trabajadores en forma individual; sin embargo, a la fecha la intención del legislador no se refleja en los centros de trabajo y en consecuencia tampoco a nuestra sociedad, para poder exigir legalmente su observancia.

Respecto a la Ley Federal de Trabajo y la capacitación y adiestramiento, podemos decir que inicia en 1970, donde las obligaciones patronales y derechos relativos a los trabajadores quedaron establecidos en la fracción XV del artículo 132 de la propia ley; disposición que fue justificada en la exposición de motivos, mencionado que era indudable que los avances en la industria moderna requiere de personal cada vez mas capacitado, redundando en beneficio para las empresas y a favor de los trabajadores, quienes podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, obteniendo mejores ingresos.

Como ya se ha señalado, en 1978 se adicionó a la Ley Federal de Trabajo del capítulo III bis al título cuarto, que contiene los artículos 152-A al 153-X, los cuales determinan con precisión, claridad y efectividad, los lineamientos de la capacitación y/o adiestramiento. Asimismo, se reformó el contenido del capítulo IV del título once de esta ley, con el fin de incrementar y precisar las facultades y atribuciones de la autoridad federal para dar cumplimiento de este derecho.

De la misma ley laboral se determinan diferentes ordenamientos reglamentarios, como los que sustentan el funcionamiento del consejo consultivo (artículo 539A,LFT) de los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento (artículo 539-B,LFT), así como los criterios generales que corresponde expedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con los requisitos que deben observar tanto los planes como los programas de capacitación y adiestramiento y que deben ser publicados en el Diario Oficial de la Federación, incluyéndose entre estos los que se refiere a la constitución de las comisiones mixtas, en atención a las características de las empresas y al número de los trabajadores.

Respecto al marco contractual laboral, nos señala que con base en los contratos colectivos de trabajos y los contratos ley en la ley laboral establece la obligación de las partes de incluir en ellas los apartados relativos a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; incluyendo las disposiciones sobre capacitación o adiestramiento inicial (artículo 391 fracción VII y VIII respecto a los contratos colectivos de trabajo y 412 fracción por lo que hace a los contratos ley).

Cuando no existía contrato colectivo en las empresas, se deberá incluir éste es el contrato individual de cada trabajador, en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa, conforme lo que dispone la ley laboral.

### **Lo más importante del capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo.**

Partiendo de la naturaleza de cada empresa se podrán formular los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, aunque la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elabora los planes y sistemas para la capacitación y adiestramiento, la empresa está facultada legalmente para rechazar estos planes y programas y establecer el que haya elaborado, siempre y cuando cumpla con lo dispuesto por los artículos 153-N, 153-Q y lo relativo al 153-R. Para el caso de que la empresa no cumpla con estas disposiciones podrá ser sancionada con una multa equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general; esta puede ser duplicada si la regularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Por otra parte, los cursos pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores en los centros patronales, cámaras de la industria y del comercio o bien utilizar los servicios de escuelas o academias particulares que se constituyan para estos fines, siempre y cuando se encuentren registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Es importante mencionar que el personal docente de estas instituciones o escuelas también deberá estar autorizado y registrado en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; así como el de las empresas que estén prestando sus servicios como capacitador interno.

Para esta enseñanza, supervisada por las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que debe establecerse dentro de las empresas en forma permanente, se tendrá la obligación de señalar los días y horas que por la naturaleza del trabajo se estimen más convenientes para su impartición considerando la naturaleza, actividades y características de cada empresa, de manera que no todos los cursos suelen ser

iguales, es recomendable que sean impartidos durante tres horas a la semana, pudiéndose fraccionar en la forma más conveniente.

Los cursos deben realizarse en horas de trabajo de manera preferente, pudiendo convenir obreros y patrones en que el horario sea mixto o incluso en horas fuera de la jornada de trabajo, aunque en estos casos lo normal es que el patrón se vea obligado a pagar a los trabajadores tiempo extra.

Todos los trabajadores tienen la obligación de acudir a estos cursos, ya sea que se encuentren laborando para la empresa, como los de nuevo ingreso.

Por nuestra parte, podemos decir que con base en las disposiciones del artículo 47 de la LFT, procede la facultad del patrón para rescindir el contrato del trabajador que se niegue a asistir a los cursos de capacitación que la empresa tiene programados para éste; no obstante, en la práctica no se lleva a cabo dicha rescisión. Es importante señalar lo relacionado con el artículo 153-U, el cual establece que si el trabajador se niega a tomar los cursos de capacitación, y éste considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y el inmediato superior, deberá acreditar dicha capacidad con el documento que acredite tales conocimientos, o en su defecto presentarse y aprobar el examen de suficiencia que señale la STyPS ante la entidad instructor, en este caso se extenderá al trabajador la constancia de habilidades laborales correspondientes.

Respecto de la formación de la comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, organismos creados por la Ley Federal del Trabajo, tiene como objetivos establecer, coordinar y supervisar los programas y planes de capacidad y adiestramiento, y antes de ejercer esta función deberán ser integradas en cada empresa. Además, pueden proponer implementaciones para que se lleven a cabo dichos planes, responsabilizándose de sus resultados.

Estos organismos están compuestos por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes son designados en proporción al número del

trabajador con que cuenta el centro de trabajo de que se trate. También pondrán constituirse, previa convocatoria de la STyPS, comités nacionales de capacitación y adiestramiento, comités integrados por patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama industrial o actividades, que auxiliarán a la misma secretaria en la elaboración de planes y sistemas.

Los planes de capacidad y adiestramiento elaborados entre los factores de la producción, trabajadores y empresa tienen que presentarse para la aprobación de la STyPS dentro de los 60 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido a los planes ya aprobados por dicha dependencia.

## **DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.**

El artículo 154 de la LFT consigna el Derecho de Preferencia al establecer que: “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

A continuación se hará un breve análisis de las condiciones a que atiende la ley para otorgar la preferencia para una nueva plaza:

### **I.- Nacionalidad Mexicana.**

Para el caso de existir un nuevo se debe preferir a un mexicano sobre un extranjero.

### **II.- Servicios Prestados Satisfactoriamente por Mayor Tiempo.**

Esta causa contempla a los trabajadores que tiene la calidad de eventuales dentro de la empresa y que tendrán preferencia con respecto a aquellos trabajadores que nunca han

laborado en la empresa. A tal calidad de trabajadores pretende proteger el artículo 156 de la Ley.

III.-Tener a su cargo una Familia y no tener otra fuente de ingresos económicos.

Con esta se pretende proteger a la familia del trabajador cuyo único sostén es el propio trabajador por ser el jefe de familia, tiende a contrarrestar la costumbre por parte de los patronos de marginar a trabajadores con mayor experiencia y preferir a trabajadores más jóvenes.

IV.- Pertenecer a un Sindicato.

Se prefiere a los trabajadores sindicalizados sobre los que no lo están, con el objeto de fomentar la sindicalización de los trabajadores para que con ello puedan defender mejor sus intereses y mejorar las condiciones por medio de la contratación colectiva.

Para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación el trabajador tiene dos caminos señalados en el artículo 155 de la LFT.

1.- Deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de él; si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñó; y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo.

2.- Presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Independientemente de los procedimientos anteriores, el problema que se presenta es quien y como se va a valorar los méritos del trabajador que aspira a ocupar dicha vacante o puesto, ya que la ley no establece un sistema evaluativo y por lo mismo es difícil aplicar el derecho de preferencia.

La situación descrita anteriormente supone la no existencia de un contrato colectivo de trabajo o en caso de existir, que no contenga cláusula de admisión, pues en el supuesto contrario, no existiría problema pues el procedimiento estaría reglamentado en el citado contrato, incluyendo el sistema de evaluación. (156).

Frente al incumplimiento de las obligaciones que se derivan de los artículos 154 y 156 el trabajador tiene derecho según lo establece el artículo 157 a solicitar ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Corresponderá al trabajador a quien no se le respeta el derecho de preferencia demostrar plenamente la acción que ejercita.

Los salarios caídos se contarán a partir de que el trabajador es desplazado de su legítimo derecho, los cuales deberán ser pagados por el patrón.

Los sindicatos cuando en ejercicio de la cláusula de admisión lo hacen deberán otorgar un resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados.

De acuerdo con el criterio de la Corte la prescripción de las acciones de preferencia debe aplicarse el término de 2 meses de conformidad con el artículo 518.

El salario que se tomará como base para computar el pago por violación al derecho de preferencia será el del puesto del que fue privado el trabajador.

### **Antigüedad.**

Se dice que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo.

Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

De la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley.

#### **I.- Estabilidad en el empleo.**

Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón

puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley. (Artículo 49 y 50, II).

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Por esta causa de rescisión el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad. (Artículo 50 y 52).

## INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES.

El tratamiento de las invenciones de acuerdo con Cavazos (2000: 322-327) se apartó de la doctrina del siglo pasado y se inspiró, por una parte, en la idea, uniformemente sustentada en nuestros días, según la cual la actividad inventiva es, en todos los casos y necesariamente, actividad humana, y por otra parte, en la fórmula clara y precisa del artículo 28 constitucional, de la que se deduce que el derecho a la explotación de las invenciones debe concederse, exclusivamente, a la persona que realiza la invención, pues constituye un privilegio idéntico al que se otorga al autor de una obra literaria o artística. Por las consideraciones que anteceden, la ley vigente divide las invenciones realizadas en la empresa en dos categorías: invenciones de servicio, que son las que realizan las personas dedicadas, de conformidad con su contrato, a trabajos de investigación, y las invenciones logradas por cualquier persona o grupo de personas que prestan sus servicios en la empresa.

En armonía con estas ideas, el artículo 163 de la ley a la letra previene lo siguiente:

- I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;
- II. Cuando, el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes y por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

Tal pobreza, sobre tema tan importante, hace que necesariamente existan muchas lagunas y se susciten innumerables dudas sobre cuáles son, en realidad, los derechos de patrones y trabajadores en relación con las invenciones que se producen en las empresas.

La teoría alemana, que es la que ha informado casi todas las legislaciones al respecto, clasifica las invenciones de los trabajadores en tres clases: invenciones de servicio, invenciones de empresa, e invenciones libres. Las invenciones de servicio son las que se producen por trabajadores que han sido especialmente contratados para inventar.

Son ordenadas por el patrón y se realizan por el trabajador al que se le paga para que produzca invenciones. Las invenciones de empresa son las que se producen por trabajadores que no están obligados por contrato a realizar actividades inventivas, pero que se han llevado a cabo principalmente por las facilidades proporcionadas por la empresa, como instalaciones, instrumentos, métodos y procedimientos.

Las invenciones libres son las que se producen por trabajadores sin el concurso de la empresa en que prestan servicios. Se debe a su propia iniciativa, con elementos propios del trabajador, y resultan de actividades distintas de aquellas para las que fue contratado. Las invenciones de servicio corresponden indudablemente al patrón. El beneficio de las mismas es para la empresa, quien desde luego tiene derecho a la patente, sin obligación de compartirla con el trabajador que hubiere producido el invento.

En estos casos, nuestra ley previene en la fracción I del 163 que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención, y en la fracción II de dicho precepto, que tendrá derecho a una compensación complementaria que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor.

En las invenciones de empresa, el problema se complica. Por una partes se sostiene que deben pertenecer al patrón, ya que la invención se produjo debido a los elementos proporcionaos por él. En contrario, se opina que la invención debe corresponder al trabajador, ya que la invención es el producto de su trabajo, independientemente de que hubiere sido auxiliados por las facilidades que le proporciono la empresa.

Como en estas invenciones intervienen mancomunadamente el trabajador y el estímulo y la ayuda de la empresa para que se produzca la invención, salomónicamente y en justicia se ha sostenido que ambos deben ser copropietarios de la invención, fruto de un esfuerzo común. La fracción III del artículo 163 de nuestra ley se inclinó a favor de otorgar la propiedad de la invención al trabajador, dándole al patrón un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

En el caso de las invenciones libres, no hay duda en cuanto a que la invención corresponde, en exclusiva, al trabajador que haya logrado el invento.

## **UNIDAD III**

### **PARTICIPACION DE UTILIDADES**

#### **Concepto**

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

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

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

#### **Instituciones a fines**

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”.

### **Reglamentación actual**

#### **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.
- Los trabajadores en México, sean nacionales o extranjeros, tienen derecho a participar en los beneficios netos (utilidades) de la empresa, adicionalmente al pago de su salario y otras prestaciones.

El propósito principal del reparto de utilidades entre los trabajadores es mejorar sus ingresos y conseguir periódicamente la armonía de los intereses entre el capital y trabajo. En este artículo hablaremos de qué empresas son las que están obligadas, y las formalidades para su pago.

### **¿Qué empresas están obligadas al PTU?**

Las que se hubiesen fusionado, traspasado o cambiado su nombre o razón social, porque no son de nueva creación.

Las compañías con diversos establecimientos, sucursales o agencias, plantas de producción o de distribución de bienes o servicios, siempre que éstas acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del ISR. Para efectos del reparto deben considerar la declaración del ejercicio y no los ingresos generados por cada unidad económica.

Los organismos descentralizados que no tengan fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles.

Las asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, cuyos ingresos se hubiesen obtenido por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5% de sus

ingresos totales, y las sociedades cooperativas que tengan trabajadores, esto es, que no tengan la calidad de socios.

### **¿Qué empresas no están obligadas al PTU?**

De conformidad con el artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo, las empresas que están exceptuadas al reparto de utilidades entre sus trabajadores 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 período 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 Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

### **¿Quiénes no participan en el PTU?**

Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas;

Los trabajadores domésticos y eventuales, cuando estos últimos hubiesen laborado menos de 60 días durante el año;

Los profesionistas, técnicos, artesanos y otras personas que presten sus servicios a una empresa en forma independiente.

Los trabajadores extranjeros, ¿tienen derecho al PTU?

Sí, siempre que no se encuentren en los supuestos de la pregunta anterior.

¿Qué plazo tienen las empresas para el reparto de las utilidades?

Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (presentación de la declaración anual), es decir, el 30 de mayo es la fecha límite para que las personas morales efectúen el reparto de utilidades, ya que para las personas físicas es el 29 de junio (art. 122 LFT).

¿Cuál es la base (porcentaje) del reparto de utilidades?

La Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la cual esta integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, en su Quinta Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 3 de febrero de 2009, estableció que los colaboradores participan en un 10% de la utilidad de las empresas.

¿Qué formalidades hay para el reparto de utilidades?

Se debe formar una comisión mixta 10 días posteriores a la entrega de la copia de la declaración anual a los representantes de los trabajadores, cuyos miembros serán representantes de los trabajadores y del patrón, en igual número, a la que se le llamará Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades, la cual estará encargada de elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades y fijarlo en lugar visible en el centro de trabajo.

Determinado el monto de la utilidad a repartir, la Comisión Mixta formulará el proyecto individual de la utilidad repartible a cada trabajador, tomando en consideración el número de días laborados y el monto de los salarios obtenidos en el año.

¿Qué obligaciones tiene la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades?

La Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades tiene a su cargo las siguientes obligaciones según el artículo 125 de la LFT:

Establecer los lineamientos mediante los cuales se debe realizar el reparto de utilidades;

formular el proyecto de individualización del reparto, con base en las nóminas, listas de raya y asistencia de todo el personal, las constancias de incapacidades y permisos otorgados, las relaciones de los trabajadores de confianza y sus funciones, así como la de los ex-trabajadores con la precisión del tiempo laborado en el año de reparto;

Ubicar tal proyecto en los establecimientos de la compañía, con al menos 15 días de anticipación al pago, para conocimiento de los trabajadores y con ello pueda llevar a cabo las observaciones que a su derecho corresponda;

Informar a los subordinados sobre el derecho que tienen para inconformarse con el proyecto de individualización;

Resolver tales inconformidades en un término de 15 días; y

Vigilar que el pago de las utilidades se realice en los términos establecidos en la LFT.

¿Qué documentos debe entregar el patrón a la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades?

Los documentos que el patrón deberá entregar a la Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores, son:

- Copia de la declaración anual del ISR;
- Nóminas y listas de raya del personal;
- Tarjetas o listas de asistencia;
- Constancias de incapacidad y permisos concedidos;
- Lista de ex-trabajadores conteniendo nombres, salarios percibidos y fechas de separación;
- Relación de trabajadores de confianza, describiendo las funciones que realizan
- Lista de personal de nuevo ingreso;
- Información relativa al pago de utilidades del ejercicio anterior y en su caso, las cantidades no cobradas, y
- Los demás elementos necesarios para realizar su función.

### **¿Qué se toma en cuenta para el cálculo de la PTU?**

De acuerdo con el numeral 124 de la LFT y los criterios de la autoridad, para determinar el salario base para PTU debe considerarse la cuota diaria que perciba cada subordinado en efectivo a cambio de su labor, cuya cuantía depende del tipo de ingreso que reciba, a saber, en:

**Salario fijo:** El salario aplicable es el diario ordinario, es decir, la cuota diaria que percibe el trabajador en contraprestación de sus servicios, la cual se fija en el contrato individual o colectivo de trabajo, con exclusión de las cantidades recibidas por trabajo extraordinario, las gratificaciones, percepciones y demás conceptos a los que hace referencia el numeral 84 de la LFT.

**Salario variable:** Tratándose de salarios por unidad de obra o comisiones y en general cuando la remuneración sea variable, debe considerarse el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia de reparto de utilidades, y jornada y semana reducida: de acuerdo con las autoridades laborales deben sumarse las horas trabajadas hasta llegar a la cantidad equivalente a una jornada legal convencional para considerarlo como día trabajado. Por lo que hace a los colaboradores con semana reducida, éstos deben sujetarse a las reglas generales de reparto en cuanto a días y salarios percibidos efectivamente.

Se consideran como días efectivamente laborados, los siguientes:

- de incapacidad:
- pre y postnatales.
- por riesgo de trabajo, incluso los de trayecto.
- permisos con goce de salario por nacimiento, matrimonio, etc.
- días festivos, descansos semanales, vacaciones.
- permisos para el desempeño de comisiones sindicales, tales como la de seguridad e higiene, del reglamento interior, de participación de utilidades, etc.

No se consideran como días laborados, y por lo tanto no se computarán para el reparto de utilidades, las ausencias injustificadas, incapacidades por enfermedad general y licencias

con goce de sueldo, pues al no haber pago de salario opera la suspensión de los efectos de la relación laboral.

¿Qué pasa si un trabajador no cobra la cantidad que le corresponde por utilidades?

El trabajador tiene un año para reclamar su pago, contado a partir de la fecha en que esta obligación se hace exigible.

¿Hay alguna sanción por incumplimiento?

De conformidad con los artículos 992 y 994, fracción II de la LFT, las empresas deben estar al pendiente del cumplimiento de esta obligación, pues de no hacerlo podrían ser objeto de la imposición de una sanción por parte de las autoridades laborales, la cual consiste en una multa por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica del lugar en que se cometió la infracción.

3.5.- Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

De la Cueva (2001:234) define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

La regla general establecida por el artículo 42 de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

(Dávalos 2005:123-131) Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora. Las anteriores son las dos principales consecuencias de la suspensión; existen otras de beneficio para los trabajadores:

La continuidad en los beneficios de la seguridad social. Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

Temporalidad. Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

Reserva de la plaza para el trabajador. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa. Esta consecuencia es excepcional se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.

Inalterabilidad del contrato. Aun cuando la relación laboral este suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y debe observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, esta puede ser rescindida. Ejemplo: Si el trabajador cometiera, durante una licencia sin goce de sueldo, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, o injurias, se produciría una causal de rescisión de la relación laboral.

La suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar; en cambio en la segunda, aun cuando aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario, como son los casos previstos por los artículos 63, 69, 74, 76, 170, IV, y 177, entre otros.

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho en permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que dé el mismo se originen.

La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que solo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra. Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, VII y 423 X que establecen:

“La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador” (artículo 42, VII).

“La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días” (artículo 423, X).

I.- Causas legales de suspensión. En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de causas legales de suspensión, aun cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y postnatales. Asimismo, en el artículo 423, fracción X, están las sanciones reglamentarias. En conjunto, las causas legales de suspensión son las siguientes.

A. La enfermedad contagiosa del trabajador (artículo 42- I.) Esta suspensión de la relación de trabajo es una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio. En este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador; debe decretar la suspensión, para proteger a los trabajadores.

Si no se decreta la suspensión, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios por no cumplir el patrón con las normas mínimas de higiene en los centros de trabajo

(artículo 132, XVII). El trabajador tiene la obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.

El trabajador de este supuesto de suspensión, podrá gozar de los beneficios de la seguridad social, solo si satisface una serie de requisitos.

B. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo (artículo 42, II).

La razón para no incluir los riesgos de trabajo, en este caso de suspensión de la relación de trabajo individual, es que los riesgos están sujetos a un régimen especial.

La causa de esta suspensión de la relación de trabajo es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario.

Si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, está protegido por el régimen de seguridad social, esta solo le brinda una protección parcial, pues le otorga un subsidio a partir del cuarto día de que se inició la enfermedad.

Este subsidio, como su nombre lo indica, no cubre la totalidad del salario, sino únicamente el 60% de la totalidad del salario diario de cotización, y solo lo gozará el trabajador por un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis (artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social). El trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado médico; si no cumple con esta obligación, se le puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un periodo de treinta días.

C. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta (artículo 42, III).

La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se le sometió se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

Así mismo, se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad causal, estando sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

El supuesto de suspensión, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si este obre en defensa de la persona o de los intereses del patrón (artículo 42, III).

#### D. El arresto del trabajador. (Artículo 42, IV).

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hechos que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador.

#### E. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales (artículo 42, V).

El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurado, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

#### F. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos (artículo 42, VI).

Cuando el trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa y otras semejantes, se suspende la relación laboral y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

#### Terminación de la suspensión.

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido, toda vez que este se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin que exista causa legal para ello.

La sanción impuesta a un trabajador, suspendido hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley, pues no es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que se concluye el término que se haya fijado, según ha considerado el más alto tribunal de la nación.

### 3.6.- Rescisión de la relación de trabajo.

En su obra *De la Cueva* (2001:241) nos dice “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo. (Dávalos 138-167)

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.

Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, con forme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión.

Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.

Dice además que en caso de no observar el patrono dicha formalidad, “no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión”, lo que tendrá como consecuencia que, si se aprueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

Es decir, la falta del aviso que debe dar el patrón implica, por si sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica y la junta condenaría al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo según la acción que haya ejercitado.

Este es el párrafo final del artículo 47, al que se le agregaron los otros dos:

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

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

“La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.”

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

### 3.7 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuos consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. (De la Cueva 2001: 242).

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley y son las siguientes:

#### I.- Mutuo consentimiento de las partes.

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan solo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación (artículo 33) y por tal motivo no requiere para su validez, de la ratificación ante los tribunales del trabajo.

#### II.- La Muerte del trabajador.

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una característica del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

“Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.”

III.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38.

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o por la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir sede por terminada.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar un servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. (Dávalos 2005:170-172).

### **3.8.- RIESGOS DE TRABAJO**

#### **Conceptos básicos**

#### **CONDICIONES DE TRABAJO**

Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 4 de la LPRL).

#### **RIESGO LABORAL**

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.

#### **FACTOR DE RIESGO**

Elemento que, estando inevitablemente presente en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador.

Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:

Local de trabajo (instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.).

Organización del trabajo (carga física y/o mental, organización y ordenación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, turnicidad, etc.).

Tipo de actividad (equipos de trabajo: ordenadores, máquinas, herramientas..., almacenamiento y manipulación de cargas, etc.).

Materia prima (materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etcétera).

## **SALUD**

Estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo ausencia de enfermedad.

## **DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO**

- Enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo.
- Pueden ser:
  - Accidentes de trabajo.
  - Enfermedades profesionales.
  - Otras enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo.

## **UNIDAD IV**

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

#### **4.1 Legislación laboral**

En este febrero de 2011, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que el monto de la prima de antigüedad debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al momento en que terminó la relación laboral, por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación.

La prima de antigüedad, derecho laboral establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

De acuerdo a la Ley, la prima de antigüedad se deberá pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicios. De igual forma, esta prestación se debe de pagar a los empleados que se separen de su trabajo por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la circunstancia del despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que el monto de la prima de antigüedad no puede ser inferior a uno o superior a dos salarios mínimos, y en caso de que el salario exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de trabajo, esta cantidad se considerará como salario máximo, con independencia de que el pago se haga con posterioridad.

Concepto:

Pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta, por el tiempo laborado al servicio del patrón.

¿En qué consiste?

En el importe de doce días de salario por cada año de servicio.

En caso de que no se labore el año completo, se pagará su parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

¿Quién tiene derecho a recibirla?

- A) El trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.
- B) El trabajador que decida separarse por causa justificada atribuible por el patrón.
- C) El trabajador que sea separado sin causa justificada por su patrón (despido injustificado).
- D) El trabajador que sea separado por causa justificada imputable a él.
- E) En caso de muerte del trabajador, se paga a sus beneficiarios.

Salario que se debe considerarse para su pago

El que perciba el trabajador al momento de la separación, siempre que no sea mayor al doble del salario mínimo.

Si el trabajador percibe un salario superior al doble del salario mínimo, éste será el salario que se debe considerar para el pago de la prima de antigüedad.

¿Qué pasa si no te lo pagan?

Podrás acudir a la PROFEDET, donde un abogado te brindará asesoría legal, gratuita y personalizada.

¿Qué tiempo tienes para reclamarlo, si no te la pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

## **4.2.- Obligación patronal.**

Se dice que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo.

Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

De la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley.

### **I.- Estabilidad en el empleo.**

Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley. (Artículo 49 y 50, II).

### **II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.**

Por esta causa de rescisión el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad. (Artículo 50 y 52).

## **4.3.- Consecuencias de su incumplimiento.**

Las relaciones de trabajo implican para el patrón una serie de obligaciones, tales como la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar los elementos (condiciones de trabajo) ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por parte de algún colaborador, tal y como lo señalan los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

## **4.4.- Derecho protector de mujeres y menores**

Pérez y Chávez (2006:203-209) indica que en la actualidad, el papel de las mujeres es preponderante e igual en todos los órdenes de la vida, ya que la mujer ha obtenido una posición relevante en los distintos aspectos de nuestra sociedad, cambiando de manera

radical el rol que desempeñaba en la familia, el trabajo, la cultura, la educación, la política y la economía.

Por esta razón, la posición contemporánea de la mujer debe tener un alto sentido de equidad, respecto a la del hombre y compartir con estos espacios sociales y jerarquías similares, sin que la diferencia de género sea determinante en las relaciones y el quehacer humano.

En el aspecto laboral, conviene destacar que la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, es una realidad creciente que está relacionada principalmente con los procesos de industrialización y urbanización.

Hoy en día son muchas las mujeres que forman parte de la población económicamente activa en México, pues debido a las condiciones familiares, estas han tenido que intervenir en la manutención de sus hogares, lo cual les ha permitido demostrar sus capacidades en el ámbito profesional. No obstante, por lo general, la participación de las mujeres en la vida productiva del país, es adicional al desempeño de las tareas domésticas, lo que indica que estas se enfrentan ahora a una doble jornada de trabajo.

De esta manera, las mujeres al ingresar al mercado laboral han adquirido los derechos y obligaciones propios de toda relación obrero-patronal; esto es, realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud, además de percibir una retribución adecuada y suficiente para satisfacer sus necesidades de vida.

Tanto en términos constitucionales como laborales, el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos y libertades, así como de similares obligaciones. Sin embargo, esto no ocurre muchas veces en la realidad cotidiana, ya que la mujer sufre discriminación laboral y social en distintos aspectos, ya sea por patrones de conducta tradicional que persisten, o por razones de las diferencias propias del género.

## **Derechos de las mujeres, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) otorga derechos a los trabajadores; esto es, tanto a hombres como a mujeres, pero en su título quinto denominado “Trabajo de las mujeres”, establecen de manera específica los derechos de las trabajadoras, sobre todo, en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

De esta forma, el artículo 166 de la LFT dispone que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias, ello sin que ocurra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Por tanto, se consideran labores insalubres o peligrosas las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y bioquímicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

También en el artículo 170 de la LFT, se determinan los derechos de las madres trabajadoras, algunos de ellos retomados del artículo 123, apartado “A”, de la CPEUM.

Estos son:

Durante el periodo de embarazo no realizara 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, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis después al periodo durante el cual las trabajadoras recibirán su salario de forma íntegra.

Los periodos de descanso concernientes al descanso de seis semanas anteriores y seis después al parto, se podrán prorrogar por el tiempo necesario en caso de que se

encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto. En estos casos, las trabajadoras tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

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

Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, así como que se les compute su antigüedad pre y posnatales.

En el caso de los reposos extraordinarios por lactancia, es importante considerar que no se tiene claro por cuánto tiempo se deben otorgar, pero la mayoría de los patrones, por costumbre y analogía, han considerado que este tiempo será igual a aquel en que el IMSS proporciona la ayuda para lactancia; es decir, durante seis meses, tal como lo establece el artículo 35 del Reglamento de Servicios Médicos (RSM).

No obstante, al no existir una disposición específica al respecto, el empleador no cuenta con los electos suficientes para determinar el tiempo en que debe comenzar y terminar cualquier derecho, por lo que en un momento dado podría solicitarse a la trabajadora que su médico familiar valore durante cuánto tiempo será necesario otorgarle el periodo de la lactancia.

### **Derechos de las madres trabajadoras y la Ley del Seguro Social**

Una vez que la mujer adquiere su calidad de trabajadora, adquiere el derecho de ser afiliada al IMSS y con esto, a disfrutar de las prestaciones en especie y dinero que otorga el seguro de enfermedades y maternidad, de acuerdo con los artículos 94 y 101 de la Ley del Seguro Social (LSS).

### **Discriminación de la mujer**

La discriminación constituye una de las afectaciones más graves a la dignidad humana. Su origen está en las falsas creencias de superioridad de algunos grupos étnicos, raciales,

sociales o con mayor capacidad económica sobre otros que de manera injustificada ha permitido a unos pocos menospreciar y excluir a otros respecto de ciertos derechos, prerrogativas o privilegios.

Ahora bien, como esta mencionado en la CPEUM, al igual que el artículo 3° de la LFT, se impide al patrón establecer distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

## **TRABAJO DE MENORES**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) estipula que todo individuo tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. De igual forma, el artículo 5°. Establece que el trabajador tiene derecho a percibir –a cambio de su trabajo- una retribución justa por parte de su empleador.

Es importante destacar que el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo cual no representa un artículo de comercio. Así, quien lo presta debe ser tratado libre y dignamente y realizarlo en condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel económico decoroso. Estas condiciones deben ser brindadas por el empleador.

Las condiciones generales de trabajo serán fijadas en el contrato individual, colectivo o ley que sea celebrado entre el patrón y los trabajadores; sin embargo, si dichas cláusulas se contraponen a las estipulaciones impuestas por la ley laboral, no tendrán validez alguna, pues el artículo 5°. De la LFT determina que dichas disposiciones son de orden público; por tanto, las condiciones que se opongan a estas serán nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

Lo anterior debido a que el título quinto-bis denominado “Trabajo de los menores” de la ley laboral, señala en el artículo 173 de la LFT, que las labores de los mayores de 15 y menores de 18 años, quedan sujetas a la inspección del trabajo. Estas inspecciones están a cargo de la Dirección Federal de Inspección del Trabajo, las cuales son realizadas por los inspectores del trabajo en términos del artículo 541, fracción I, de la ley laboral.

### **Condiciones de trabajo de los menores de edad.**

Al igual que en las relaciones laborales celebradas con mayores de edad, las realizadas con menores estarán sujetas a una serie de condiciones laborales, pues de ellas se derivan los derechos y las obligaciones de las partes.

Las condiciones deben constar por escrito aun cuando estas no se encuentren consideradas en los contratos de trabajo, a fin de que cada parte celebrante posea un ejemplar de ellas.

A continuación se citan las condiciones de trabajo preponderantes.

### **Irrenunciabilidad del salario**

El salario es la retribución que recibe el trabajador por la realización de su trabajo, el cual debe ser remunerado y no menor al mínimo, además este derecho es irrenunciable de acuerdo con el artículo 99 de la LFT.

También es importante comentar que no es necesario que el salario percibido por los menores sea entregado al padre o tutor, ya que estos tienen la capacidad de recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones correspondientes, en términos del segundo párrafo del artículo 23 de la LFT.

Ahora bien, en caso de que el trabajador este imposibilitado para realizar el cobro de su salario, el patrón puede entregarlo a la persona designada por el menor como apoderado, por medio de una carta poder suscrita por dos testigos.

Periodo vacacional.

En términos del artículo 179 de la LFT, los menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborales. Asimismo, tienen derecho a recibir una prima vacacional de 25% de los salarios correspondientes durante el periodo vacacional como mínimo.

**Pago de aguinaldo.**

Al igual que los demás trabajadores, los menores de edad que mantengan una relación laboral con un patrón, tienen derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, el cual será pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

En caso de que estos no hayan cumplido el año de servicios tendrán, derecho al pago de la parte proporcional de aguinaldo, de acuerdo con el tiempo trabajado.

**Capacitación y adiestramiento.**

De acuerdo con el artículo 153-A de la LFT, el menor de edad, al ostentarse como trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para desarrollar de manera correcta sus labores, y además elevar su nivel de vida y su productividad.

**Participación en las utilidades de la empresa.**

Al ser considerado el menor como un trabajador, tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa para la cual labora, ya que en términos del artículo 117 de la LFT, todos los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas de acuerdo con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

**Duración máxima de la jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no será mayor a seis horas diarias, las cuales deben dividirse en periodos máximos de tres horas, existiendo entre estos, reposos de por lo menos una hora, lo anterior en términos del artículo 177 de la LFT.

**4.5.- Reglamentos especiales.**

Presentación del trámite.

Cuando los formatos se encuentran requisita dos se deberán ante las delegaciones, subdelegaciones u oficinas federales del trabajo ubicadas en las 32 entidades federativas de lunes a viernes con horario de 9:30 a 14:00 horas.

De forma adicional a los formatos en comentario, el menor acompañado de su tutor debe presentar en original (para cotejo) y copia los documentos siguientes:

1. Acta de nacimiento del menor.
2. Constancia de estudios de la menor actualizada.
3. Identificación oficial del padre o tutor del menor.
4. Una fotografía tamaño infantil del menor.
5. Certificado médico expedido por alguna institución del sector salud o por cualquier particular que cuente con cédula profesional, que avale que el menor se encuentra sano, o bien que se le detecte algún padecimiento leve que no lo incapacite para trabajar.

#### **4.6.- Prescripción en el derecho del trabajo**

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo indica que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 517. Prescriben en un mes:

Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

#### **4.7.- Derecho internacional del trabajo**

En este apartado se abordarán las autoridades del trabajo que en mucho velan por el equilibrio de los sujetos que intervienen en la relación laboral, ya sea que intervengan, resuelvan, protejan o aprueben las normas laborales.

Se habla de la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto locales, como federales, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y como un órgano internacional de máxima jerarquía, la Organización Internacional del Trabajo.

## **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La autoridad en materia del trabajo a nivel internacional es la OIT, por así considerarse de acuerdo a todos los países firmantes de los tratados de este órgano de la Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno y lucrativo para las mujeres y los hombres del mundo, se basa en principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad humana. Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales, originar oportunidades de empleo dignas, mejorar la defensa social y defender el diálogo al abordar temas afines con el trabajo.

Finalmente, es prudente concluir que la OIT es la institución mundial garante de la creación y vigilancia de las Normas Internacionales del Trabajo, pues al coordinarse con los ciento setenta y ocho países miembros, la OIT busca garantizar que las normas laborales sean respetadas tanto en sus principios básicos como en su aplicación práctica en cada uno de los países del mundo.

## **Bibliografía básica y complementaria:**

- Bersuran, Graciela, Instituciones laborales en América latina, México, Porrúa, 2006.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Edysis, 2009.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Anaya, 2009.
- Dávalos, José, Derecho Individual de Trabajo, México, Porrúa, 2002.
- De Buen, Lozano, Néstor, Derecho del trabajo, México, Porrúa, tomo I, 2005.
- García, Flores, Jacinto, Curso general de derecho del trabajo, México, Trillas, 2006.
- Ley Federal de Trabajo, México, Anaya, 2009.
- Patiño, Camarena, E. Javier, Instituciones del derecho del trabajo, México, Oxford, 2006.
- Ramírez, Bosco, Para una introducción del trabajo, México, Universitaria, 2005.
- Santoyo, Velasco, Rafael, Justicia del trabajo, México, Trillas, 2001.
- De la Cueva, Mario, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 2002.
- Euquerio, Guerrero, Manuel del, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 2000