

UDS

UDS

ANTOLOGÍA

ÉTICA Y LEGISLACIÓN

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

NOVENO CUATRIMESTRE

MAYO-AGOSTO

Marco Estratégico de Referencia

ANTECEDENTES HISTORICOS

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor de Primaria Manuel Albores Salazar con la idea de traer Educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familia región para que siguieran estudiando.

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

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

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

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

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

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el Corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y Educativos de los diferentes Campus, Sedes y Centros de Enlace Educativo, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca a nivel nacional e internacional.

MISIÓN

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad Académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

VISIÓN

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

VALORES

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

ESCUDO

El escudo de la UDS, está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

ESLOGAN

“Mi Universidad”

ALBORES

Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

ÉTICA Y LEGISLACIÓN

Objetivo de la materia:

Al terminar este curso educativo los alumnos tendrán un breve conocimiento en forma general de los antecedentes históricos del Derecho Laboral y de la Ley Federal del Trabajo Mexicano y de las leyes que la complementan.

INDICE

UNIDAD I

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL.

- I.1.- Antecedentes del derecho laboral.
- I.2.- Fuentes del derecho laboral.
- I.3.- Concepto del Derecho Laboral.
- I.4.- Principios Generales Laborales.
- “los contratos laborales en la nueva reforma laboral”
- I.5.- Normas de contratación Laboral.
- I.6.- Contrato indefinido y contratos de duración determinada.
- I.7.- Contrato fijo-discontinuo.
- I.8.- Contratos formativos.
- I.9.- Contrato indefinido adscrito a obras.
- I.10.- Cual es el contenido de un contrato de trabajo.
- I.11.- Concepto de relaciones individuales de trabajo.
- I.12.- Sujetos de la relación individual de trabajo.

UNIDAD II

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES.

- 2.1.- Causales para rescindir una relación de trabajo.
- 2.2.- Terminación de la Relación de Trabajo.
- 2.3.- Tipos de rescisión de contrato.
- 2.4.- Obligaciones de los Patrones.
- 2.5.- Prohibiciones de los patrones.
- 2.6.-Obligaciones de los Trabajadores.
- 2.7.- Prohibiciones a los Trabajadores.
- 2.8.- Trabajos de las Mujeres.
- 2.9.- Ley Federal del Trabajo artículos 164 a 172, Relacionados al Trabajo de las Mujeres.

2.10.- Trabajos de los Menores.

2.11.- Ley Federal del Trabajo artículos 173 a 180, Relacionado al Trabajo de los Menores.

UNIDAD III

TRABAJOS ESPECIALES Y HUELGA.

3.1.- Trabajadores de confianza.

3.2.- Agentes de Comercio y otras Semejanzas.

3.3.- Deportistas Profesionales.

3.4.- Trabajo a Domicilio.

3.5.- Trabajos en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimiento análogos.

3.6.- Industria Familiar.

3.7.- Trabajos en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

3.8.- Concepto y objeto de la Huelga.

3.9.- Disposiciones Generales de huelga, Ley Federal del Trabajo artículos 440 al 449.

3.10.- El derecho constitucional de huelga

3.11.- Procedimientos de Huelga, Ley Federal del Trabajo artículos 920 a 938.

3.12.- Fundamentos constitucionales del derecho sindical en México.

3.13.-Tipos de Huelgas.

3.14.- La Huelga Profesional en el Trabajo Burocrático.

3.15.- Terminación.

UNIDAD IV

RELACIONES COLECTIVA DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO.

4.1.- Contratos Colectivo de Trabajo.

4.2.- Contrato Ley.

4.3.- Jornada de trabajo.

4.4.- Días de descanso.

4.5.- Vacaciones.

4.6.- Concepto de salarios.

4.7.- Diferentes clases de salarios.

4.8.- Tipos de salario.

4.9.- Participación de los Trabajadores en el reparto de utilidades de las empresas.

4.10.- Aguinaldo y otras prestaciones.

4.11.- Antigüedad.

UNIDAD I

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL.

I.1 Antecedentes del derecho laboral.

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

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

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

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

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

En el ámbito nacional, en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al

trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

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

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

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

1.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

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

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

Conforme a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

- a)** La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales.
- b)** La Analogía.
- c)** Los Principios Generales del Derecho.
- d)** La Jurisprudencia.
- e)** La Costumbre.
- f)** La Equidad.

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

A continuación, se explica cada fuente del Derecho Laboral:

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

El artículo 123 se divide de la siguiente manera:

Apartado A	Apartado B
Rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.	Rige entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal, los Estados, los gobiernos Municipales, y sus trabajadores.
Es el fundamento para la Ley Federal del Trabajo.	Es fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Servidores Públicos del Estado de México, así como de todas las leyes de los Estados de la República Mexicana.
Determina la creación de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de controversias, y Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.	Se establece que los conflictos serán resueltos por los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Local de Conciliación y Arbitraje; de cada uno de los Estados de la República Mexicana.

b) La Analogía, es el Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella.

A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.

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

d) La Jurisprudencia, es la interpretación de las leyes que emiten el Poder

Judicial de la Federación.

e) La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpida por otra en contrario.

f) La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo, tal costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.

g) La Equidad, es la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón, de conformidad con el artículo 2do. de la Ley Federal del Trabajo.

1.3 CONCEPTO DEL DERECHO LABORAL

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

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

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.

En el año de 2011 se llevó a cabo la reforma Constitucional al artículo 1 contemplanado y garantizando los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte.

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.

No obstante ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes.

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado.

El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social.

De una manera muy general en este apartado nos referimos a estos temas, si deseas conocer más sobre cada uno de ellos, te invitamos a visitar las secciones respectivas dentro de este portal.

1.4. PRINCIPIOS GENERALES LABORALES

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

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

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

LOS CONTRATOS LABORALES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL.

Ley Federal del Trabajo en México.

La Ley Federal del Trabajo nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. Por ello, en sus obligaciones de ambas partes. La Ley Federal del Trabajo ayuda a proteger en gran parte a los trabajadores. La LFT surgió en 1931 y desde entonces es impórtate tener en cuenta tanto las leyes que esta recoge en sus contenidos.

1.5.- Normas de contratación laboral.

A partir del 30 de marzo de 2022: esta es la fecha fijada para que entren en vigor las nuevas normas de contratación laboral que quedan reflejadas en la nueva reforma laboral.

Los cambios más relevantes se han introducido en la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contrato fijo de obra del sector de la construcción.

Todos los contratos formalizados antes de 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa anterior. Hasta el día 30 de marzo de 2022 se pueden realizar contratos tomando como base esta normativa, pero teniendo en cuenta que los de obra o servicio y los eventuales no pueden exceder una duración de 6 meses.

Normas laborales de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

Esta ley establece la existencia de un contrato y de la relación laboral entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo que, la falta de éste documento por escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Ahora bien, el contrato de trabajo es un instrumento que constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Para el trabajador representa un documento que le otorga certeza y seguridad respecto de:

Sus obligaciones específicas en las relaciones laborales entre patrón y empleado: domicilio, horario, modo y descripción de las actividades de la prestación del servicio. Incluye la duración del contrato.

Los beneficios que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, prestaciones de ley y adicionales.

Representa también la estabilidad relativa en el empleo.

Para la organización:

Facilita exigir al colaborador el cumplimiento de sus obligaciones.

Le permite resolver con seguridad cualquier diferencia en la manera concreta de desarrollar el trabajo.

Constituye un documento indispensable como prueba, al estar firmado por el trabajador y la compañía, en posibles conflictos laborales.

Además de contener los lineamientos anteriores, en el contrato se establece el tipo de relación laboral individual, por la que se haya contratado al trabajador y puede ser:

Por tiempo indeterminado. En este tipo de relación laboral, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un sueldo.

Por tiempo determinado. La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser, a su vez, de dos tipos:

Eventual. Una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la empresa una actividad extraordinaria.

Temporal. Es aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo.

También dentro de estas normas, las relaciones colectivas de trabajo están establecidas en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, donde se reconoce el derecho de los trabajadores y patrones a asociarse para el mejoramiento y defensa de sus intereses, y señala que:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Por otra parte, la organización en su reglamento interior de trabajo, define el conjunto de disposiciones obligatorias para los empleados en el desarrollo de los trabajos de la empresa, y se destacan las siguientes:

Horas de entrada y salida.

Lugar y momento donde se inicia la jornada.

Días y lugares de pago.

Normas para prevenir los riesgos de trabajo.

Permisos y licencias.

Medidas disciplinarias y su forma de aplicación.

Normas de seguridad social

Ley del Seguro Social

Con esta ley, la organización está obligada a dar de alta a los trabajadores en la seguridad social, con carácter previo al inicio de su relación laboral, por cuestiones de seguridad, y a registrar los contratos que se suscriban en los diez días siguientes.

Esta ley indica en su Título Segundo del Régimen Obligatorio, las personas que son sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, mismo que comprende:

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

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro como tal, e inscripción de los trabajadores al IMSS, información de sus altas y bajas, modificaciones de salario y demás datos, conforme a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

En el artículo 29 de este ordenamiento están consignadas las obligaciones de los patrones, para inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, a determinar el monto y efectuar el pago de las aportaciones por el 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio.

Así como a proporcionar la información relativa a cada trabajador conforme a los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y al reglamento de la ley.

Normas fiscales

Ley del Impuesto Sobre la Renta

En materia fiscal, las empresas que tienen trabajadores a su servicio deben cumplir las siguientes obligaciones:

Efectuar retenciones del impuesto sobre la renta a sus trabajadores y entregarlas al Servicio de Administración Tributaria (SAT) mensualmente, en el momento de declarar y pagar sus impuestos.

Hay que entregar al trabajador que corresponda, en efectivo, las cantidades que resulten a su favor por concepto de subsidio al empleo.

Presentar la declaración informativa de los trabajadores a los cuales se les efectuó pagos por sueldos y salarios y por concepto de subsidio para el empleo, a más tardar en el mes de febrero del siguiente año mediante la declaración informativa múltiple.

Para concluir, recuerda la importancia de cumplir con todos los ordenamientos legales que se indican para contratar a tu personal en la organización, ya que de no hacerlo, tu empresa se hace acreedora a las sanciones establecidas por estas leyes.

Siempre las buenas prácticas y el cumplir de los requisitos, en el área de Recursos Humanos, facilitan la gestión y administración de tu personal. Evita riesgos.

Es recomendable, que la normatividad completa se establezca dentro de los manuales de políticas y procedimientos de tu compañía, y si es el caso de que cuentes con un sistema de gestión de la calidad en tu empresa, también ahí deberán estar contenidas todas estas normas.

1.6.- Contrato indefinido y contratos de duración determinada

Con el objetivo de evitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido. Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo determinados supuestos, como son:

-En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador. Existe un cambio importante en este supuesto: el sustituto podrá comenzar la prestación de servicios como máximo, durante 15 días previos a la sustitución. Ello posibilita un conocimiento más preciso de sus funciones en el puesto de trabajo.

-Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción. En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 meses y los 12 (este último supuesto si así lo recoge el convenio colectivo aplicable). Como claro ejemplo, se enmarcan las campañas agrícolas o navideñas (con un máximo de 90 días anuales, no consecutivos).

Por otro lado, un aspecto clave de la nueva reforma laboral es que limita a 18 meses (en un espacio temporal de 24) el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido. De este modo, se reduce el tiempo de manera considerable, puesto que con anterioridad la normativa establecía que el límite era 24 en un marco temporal de 30 meses.

Contrato indefinido
Antes de la Reforma Laboral.

El contrato más estable y el que hasta hace unos años era más popular. Decimos era porque en la actualidad y debido a los cambios que ha experimentado el mercado laboral, el contrato estrella es el temporal.

El contrato indefinido, a diferencia del temporal, no tiene una duración determinada puesto que su objetivo es establecer una relación a largo plazo entre empresa y empleado. Quedando este último mucho más protegido con este tipo de acuerdo.

A partir del 31 de marzo de 2022

Con la reforma laboral se pretende acabar con la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo. Se quiere establecer el contrato indefinido como regla general y se ha establecido unas circunstancias muy concretas en las que poder contratar bajo la modalidad de duración determinada, para evitar el uso abusivo que venía dándose estos últimos años de esta modalidad contractual.

Se podrá concertar a tiempo parcial en los supuestos que se determine legalmente, conforme a la reforma del artículo 12 del ETT.

1.7.- Contrato fijo-discontinuo.

Este tipo de contrato está especialmente dirigido a los segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal. Entre las novedades más relevantes que incluye la reforma laboral 2022 hay que señalar que las personas trabajadoras tienen, con el contrato fijo-discontinuo, los mismos derechos que les amparan en el indefinido, incluida la indemnización por despido. El contrato fijo-discontinuo puede ser utilizado por ETT y en otros supuestos como actividad de temporada y contratadas y subcontratadas.

Desaparecen, por tanto, los contratos de obra y servicio determinado si bien aquellos que se hayan realizado entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se deben regir por la normativa vigente y su periodo de duración no puede ser superior a los 6 meses.

Contratos fijos-discontinuos

A partir del 31 de marzo de 2022

Con la reforma laboral se establece una nueva regulación para los contratos fijos-discontinuos. Podemos mencionar las siguientes características:

- Para trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios en el marco de un contrato mercantil o administrativo que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Persona contratada para ser cedida por una ETT.
- El contrato deberá formalizarse por escrito y deberá recoger los elementos esenciales del mismo: duración, jornada y distribución horaria.
- El llamamiento se realizará por criterios objetivos y formales que serán fijados por convenio o acuerdo de empresa.
- Se protegen los derechos de conciliación y reserva del puesto de trabajo.
- Deberán ser informados sobre la existencia de puestos de trabajos vacantes ordinarios por parte de la empresa.
- Con respecto a la antigüedad, esta se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

En cuanto a las novedades para contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas, encontramos las siguientes con la nueva reforma laboral:

- Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.
- Los convenios colectivos sectoriales serán los que podrán establecer un plazo máximo de inactividad entre subcontratas.
- En defecto de esta previsión por convenio, el periodo máximo de inactividad será de 3 meses.

1.8.- Contrato formativo.

¿Cómo quedan los contratos formativos tras la reforma laboral?

Se crea la nueva modalidad de “contrato formativo”, el cual ofrece tipos de contrato:

Formación en alternancia (duración máxima de 2 años): tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo

Para la obtención de la práctica profesional (duración máxima de 1 año): este segundo tipo de contrato formativo puede concertarse con quienes tengan un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

ASÍ AFECTA LA REFORMA LABORAL A LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Cambios en los contratos formativos tras la reforma laboral

Artículo 11 Estatutos de los Trabajadores.

Con la nueva reforma laboral se refuerza tanto la definición como la causalidad de los contratos formativos.

Dentro de este tipo de contratos encontramos dos modalidades diferentes: el contrato para la obtención de la práctica profesional y el contrato en alternancia.

I. Contrato para la obtención de la práctica profesional

Este primer tipo de contrato sería el que conocíamos como “contrato en prácticas”, y se formaliza para la obtención de la práctica profesional en una empresa adecuada al nivel de estudios obtenidos por la persona trabajadora.

Este tipo de contrato formativo puede concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Cabe destacar que se excluye de este contrato a quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.

En cuanto a los plazos:

Se reduce de 5 a 3 años (de 7 a 5 en el caso de personas con discapacidad) el plazo hábil para suscribir este contrato desde la terminación de los estudios.

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.
- Destacar que, dentro de este límite, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o los convenios sectoriales de ámbito interior, podrán fijar su duración en función de las características de cada sector y de las prácticas profesionales que se vayan a hacer.
- Sí se puede establecer un periodo de prueba, el cual no puede exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Atención: La empresa tiene la obligación de elaborar un plan formativo individual con el contenido de la práctica profesional y de asignar un tutor/a. Además, la persona trabajadora tiene derecho a que se le entregue el certificado correspondiente que recoja el contenido de la práctica realizada bajo esta modalidad contractual.

Las personas que firmen un contrato formativo para la obtención de una práctica profesional no pueden hacer horas extraordinarias, salvo en situaciones de fuerza mayor (siniestros y daños extraordinarios y urgentes).

¿Están pagadas las “prácticas” en una empresa?

Sí, y así lo establece el Estatuto de los Trabajadores: la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la que determine el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

La retribución no puede ser inferior a la mínima establecida para:

- El contrato para la formación en alternancia (véase siguiente apartado)

- El salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.- Contrato de formación en alternancia.

Es el contrato formativo destinado a compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Una de las principales características de este contrato es que se puede formalizar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (el antiguo “contrato de prácticas” que hemos visto en el anterior apartado)

Lectura de interés relacionada: Cómo quedan los códigos de los nuevos contratos formativos

¿Hay límite de edad para poder formalizar este contrato?

No, salvo en el caso de que este contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad del nivel 1 y 2, y programas del denominado Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso se establece un límite de hasta 30 años.

Eso sí, la actividad desempeñada por el trabajador/a en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación.

Además, la persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa (esta última debe contar con la formación y/o experiencia adecuada para tales tareas).

¿Qué duración tiene el contrato de formación en alternancia?

Su duración será de un mínimo de 3 meses y de un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de

diversos períodos anuales, coincidentes con los estudios (de estar previsto en el plan o programa formativo de esa persona).

La duración debe estar prevista en el plan o programa formativo.

Tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia

Importante: el tiempo de trabajo en la empresa, que será compatible con la formación teórica en el centro correspondiente y directamente relacionada con la misma, no podrá superar el 65% de la jornada prevista en el convenio o legal, durante el primer año, y el 85% durante el segundo año.

Retribución en un contrato de formación en alternancia

La retribución de este colectivo de personas trabajadoras será la regulada en el convenio de aplicación

- ✓ Nunca podrá ser inferior al 60%, durante el primer año, ni al 75%, durante el segundo, de la cuantía recogida en la norma colectiva para la categoría del trabajador y funciones que desarrolle.
- ✓ En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Otras cuestiones a tener en cuenta sobre este contrato

En general:

- No cabe periodo de prueba.
- No se pueden hacer horas extraordinarias (salvo en casos de fuerza mayor)
- No se pueden hacer horas complementarias (salvo situación de fuerza mayor)
- No se puede hacer trabajo nocturno (salvo cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad)
- No se puede hacer trabajo a turnos (salvo cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad)

Por último, cabe destacar una novedad que es común a ambos contratos formativos, y es que las empresas afectadas por un ERTE o acogidas al Mecanismo RED podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

¿Cuándo entran en vigor los nuevos contratos formativos?

Las disposiciones referentes a los contratos formativos entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022 (la norma que los modifica establece un régimen transitorio para determinadas medidas, entre las que se encuentran las modificaciones relativas a la contratación formativa).

¿Esto que supone? Que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje recogidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente hasta el 30 de marzo de 2022 resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado artículo.

1.9.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA.

Este tipo de contrato está específicamente articulado para el sector de la construcción, por lo que se señala que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción.

La finalización de la obra lleva implícita la obligación de la empresa de efectuar una propuesta (por escrito) a la persona trabajadora para su recolocación, con la consiguiente formación en caso necesario.

Las causas de la extinción del contrato:

- Inexistencia de obras en la provincia.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Rechazo de la persona trabajadora para su recolocación.

Contrato sector de la construcción

A partir del 31 de marzo de 2022

Con la reforma laboral, en el sector de la construcción desaparece el contrato indefinido adscrito a obra y se pretende establecer el contrato indefinido como contrato ordinario.

Destacamos tres nuevas características de este contrato en el sector de la construcción:

- ❖ Deberá hacerse una propuesta de recolocación por escrito, donde se establecerán los requisitos de acceso, duración y modalidad de la formación.
- ❖ Habrá un proceso previo de formación o recualificación.
- ❖ Se permitirá la extinción del contrato de trabajo indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora, cuando el trabajador rechace la recolocación o no resulte ser la persona adecuada para el puesto tras el proceso de formación o recualificación. Se deberá comunicar, con siete días de antelación, la extinción del contrato indefinido a la representación legal de las personas trabajadoras y se tendrá derecho a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales del convenio colectivo aplicable.

1.10.- Cuál es el contenido de un contrato de trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO deberá contener por lo menos lo siguiente:

1. Los generales del patrón y del trabajador: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, clave único de registro de población, registro federal de contribuyentes y domicilio.
2. La duración de la relación de trabajo: si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por temporada, y en su caso, si está sujeta a capacitación inicial o a periodo de prueba.
3. Los servicios que se prestarán en virtud del contrato: los cuales deben estar debidamente especificados y detallados, incluyendo el puesto y las actividades que debe desempeñar el trabajador de acuerdo a sus capacidades y conocimientos.

4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo: esto es, el domicilio de la empresa y si además los servicios se desempeñarán en otros lugares diferentes a este, por ejemplo en las instalaciones del cliente del patrón o en alguna otra ciudad.
5. La duración de la jornada de trabajo: señalando las horas de trabajo, días de descanso y horas extras.
6. La forma y el monto del salario: el salario diario del trabajador y las retenciones, si el pago se realizará en efectivo, por medio de transferencia bancaria, depósito bancario o cheque.
7. El día y lugar de pago del salario: la frecuencia del pago del salario, si será por ejemplo de forma semanal, catorcenal, quincenal; y en dónde se efectuará el pago, como por ejemplo, la empresa.
8. Las condiciones relativas a días de descanso: las condiciones para adquirir y tomar días de descanso.
9. Condiciones relativas a vacaciones: las condiciones para adquirir y tomar días de vacaciones.
10. Otras condiciones pactadas entre el patrón y el trabajador: las relativas por ejemplo a exclusividad, confidencialidad, cuidado de herramientas, materiales de oficina, uniformes, retardos, faltas, entre otras que sean pactadas entre el trabajador y patrón conforme a la Ley Federal del Trabajo.

¿Cuáles son las formas de terminar las relaciones o contratos laborales?

La Ley Federal del Trabajo señala los supuestos o causas que dan lugar a la terminación de las relaciones o contratos de trabajo mediante:

- Suspensión temporal
- Rescisión
- Terminación

“DE ACUERDO A LO ESTABLCECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”:

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles

siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u

obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se les sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.

Artículo 48 Bis.- Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:

- a) Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral.
- b) Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia.
- c) Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.

d) Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.

e) Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba.

f) Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

II. Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:

a) Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo.

b) Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado.

c) Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral.

d) Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes.

e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado.

- f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada.
- g) Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento.
- h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley.
- i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia.
- j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada.
- k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y

permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el trabajo del hogar.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía para procesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho para procesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.

Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses

por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

1.1.1.- CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

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

Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

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

Cuando el trabajador era despedido injustificadamente del empleo no tenía forma de

defenderse si no tenía firmado con el patrón un contrato de trabajo. Nuestra Ley Federal del Trabajo basaba las relaciones laborales en el contrato que había firmado el trabajador con el patrón cuando entraba a trabajar.

El legislador mexicano acabó con esta situación poniendo en la Ley como fundamento de los derechos del trabajador y de sus reclamos laborales la relación de trabajo. Es suficiente que el trabajador preste sus servicios a la empresa para que el trabajador tenga la protección de la Ley Laboral.

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

Como se ve, lo importante para el derecho es la prestación del servicio personal a una persona física o moral. Este acto produce para el trabajador el derecho a la jornada máxima, al salario mínimo, al descanso diario y semanal, a las vacaciones, etcétera. Dice el artículo 20 que esa prestación del servicio es mediante el pago de un salario. Pero en la vida diaria de las relaciones de trabajo, el salario no es un concepto sin el cual no haya relación de trabajo, porque el salario es la consecuencia natural del trabajo que se presta. El concepto de subordinación lo entendemos como la facultad jurídica de mando por parte del patrón en relación con el trabajo, y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador en relación con los servicios que presta. El artículo 21 de la Ley expresa que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El contrato individual de trabajo es el medio por el cual el trabajador se obliga a prestar al patrón sus servicios. El propio artículo 20 dispone que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Lo importante es ver que la relación de trabajo se produce, cualquiera que sea el acto que le dé origen, cuando se realiza el trabajo. Antes de la prestación del trabajo puede haber un contrato verbal, escrito, tácito, o incluso la violencia, como lo veremos en otra ocasión.

I.12.- SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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

Trabajador:

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Esta misma ley federal distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esta categoría se analizará en el capítulo ocho del presente libro didáctico.

Patrón:

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

Intermediario:

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

o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.

Representante del Patrón:

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

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

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

Empresa:

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

Establecimiento:

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

UNIDAD II

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES.

2.1.- Causales para rescindir una relación de trabajo.

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

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

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

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

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

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

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

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

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

¿Cuáles son las causas de la rescisión laboral?

El despido es la resolución del contrato que viene por parte del patrón. Dependiendo del motivo, el despido debe estar argumentado por una causa justa. Estas causas que producen un despido justificado al empleado, que no tenga la obligación de un pago indemnizado y que no exista ningún tipo de responsabilidad por parte del patrón son:

Si el trabajador le miente al patrón con falsa información sobre su capacidad para el trabajo.

Si llega a incumplir mientras realiza sus tareas laborales, esto comprende la falta de honradez, algún acto de violencia o mal trato en contra del patrón, a algún personal de la compañía, cliente o proveedor, a menos que sea en defensa propia.

Si cae en actos de violencia en contra de alguno de sus compañeros y en consecuencia se produzca la alteración disciplinaria del lugar de trabajo.

Si llega a cometer alguna acción fuera del servicio que resulte imposible una buena relación laboral con el patrón o con el personal directivo administrativo.

Si comete de manera intencional, prejuicios materiales durante la ejecución de las actividades de trabajo o a los viene de muebles e inmuebles de la empresa.

Ocasiones daños graves por negligencia en el lugar de trabajo.

Comprometer la seguridad del establecimiento por cometer alguna imprudencia o descuido imperdonable.

Realizar actos inmorales, de hostigamiento o de acoso sexual en contra de alguno de los que trabajan en la empresa.

Revelar un secreto de la industria o divulgar algún asunto reservado que pueda perjudicar a la empresa.

Tener más de tres faltas injustificadas o sin permiso del patrón en el período dentro de treinta días.

Cometer desobediencia al patrón, sin excusa justificada que tenga relación directa con el trabajo.

Negarse a cumplimiento de las medidas preventivas o seguir los procedimientos correspondientes que prevenga de enfermedades o accidentes.

Si el empleado se presenta al lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de las drogas. Si se trata de la ingesta de algún medicamento, se le debe participar al patrón y mostrarle las indicaciones médicas.

En caso de que haya una sentencia ejecutoria donde el empleado deberá ir a prisión, lo que permitirá la imposibilidad de asistir a su trabajo.

2.2.- Terminación de la relación laboral:

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

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

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

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

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

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

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

c) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

d) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

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

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

LA RESCISIÓN DE CONTRATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo concede al contrato y a la relación laboral los mismos efectos jurídicos. Por ello, cuando hablamos de rescisión de contrato hacemos referencia a la terminación o extinción de una relación laboral.

De acuerdo con la ley de trabajo mexicana. La finalización de la relación de trabajo produce la cancelación del vínculo jurídico existente entre el jefe y el trabajador. Esto quiere decir que el colaborador ya no es un miembro de la empresa. Por lo que se dan por terminadas sus obligaciones para con la organización. En otras palabras, ya no tiene que prestar un trabajo personal subordinado en términos que se realizaron en el contrato laboral. Del mismo modo, cesan las obligaciones del jefe con ese trabajador.

De acuerdo con la ley de trabajo mexicana. La finalización de la relación de trabajo produce la cancelación del vínculo jurídico existente entre el jefe y el trabajador.

Esto quiere decir que el colaborador ya no es un miembro de la empresa. Por lo que se dan por terminadas sus obligaciones para con la organización. En otras palabras, ya no tiene que prestar un trabajo personal subordinado en los términos que se realizaron en el contrato laboral. Del mismo modo, cesan las obligaciones del jefe con ese trabajador.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales tanto el trabajador como el jefe pueden rescindir el contrato en cualquier momento.

3.3.- Tipos de rescisión de contrato.

Encontramos dos situaciones que dan lugar a dos tipos de rescisión de contrato laboral distintas:

- Despido Justificado
- Renuncia

Despido justificado

Rescisión de contrato ejemplos más conocidos es el despido justificado. Nos referimos a esa situación que se da. Cuando es el jefe quien decide dar por terminada la relación de trabajo que mantiene con el trabajador.

En líneas generales, cuando esto ocurre la empresa suele fundamentar la causa de la rescisión del contrato en alguna falta. O incumplimiento por parte del colaborador. Con respecto a las obligaciones a las que había suscrito mediante la firma del contrato.

Es decir que si la organización finaliza la relación laboral por alguna de las causales que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se trataría del despido justificado. Lo que implica una rescisión de contrato laboral sin responsabilidad para el jefe. Encontramos dos situaciones que dan lugar a dos tipos de rescisión de contrato laboral distintas:

Renuncia del trabajador

Otro tipo de rescisión de contrato laboral es aquella que se da por la voluntad unilateral del trabajador. ¿Cuándo ocurre esto? Cuando el colaborador decide renunciar a su puesto.

Es importante mencionar que hay distintas circunstancias que pueden llevar al talento a dejar su empleo de manera voluntaria. Desde Recursos Humanos esta es una de las cuestiones a contemplar. Dado que no es igual la renuncia del trabajador porque encontró una vacante más competitiva. O mejor salario en otra organización. A que deje la empresa porque el jefe

ha cometido alguna de las faltas. Que éstas están contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Se trata de dos escenarios totalmente distintos en los que hay diferentes consecuencias para la organización. Cuando la renuncia se da por motivos personales del colaborador, la empresa tiene la obligación de pagar el finiquito.

Cuando la rescisión del contrato laboral ocurre por la renuncia del trabajador a causa del incumplimiento o faltas del jefe. Este tendrá la obligación de pagar una indemnización.

2.4.-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

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

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

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

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

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a ley.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, conforme ley.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

- Hacer las deducciones permitidas en ley y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.

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

2.5.- PROHIBICIONES A LOS PATRONES

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

- “Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.

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

2.6.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

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

- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece esta Ley.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

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

2.7.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

La ley impone prohibiciones no solamente al patrón, sino también al trabajador, en este caso son normas de no hacer o de no ejecutar determinadas conductas dentro de su

fuerza laboral, disposiciones que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala siendo las siguientes:

Queda prohibido a los trabajadores:

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

2.8.- TRABAJO DE LAS MUJERES

LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Definición: Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.

Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan de los derechos de igualdad garantizada por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Fundamento constitucional

El artículo 1o. de la Constitución garantiza a todo individuo, en el territorio mexicano, el goce de sus derechos.

Las garantías individuales protegen el disfrute de los derechos humanos. Uno de estos derechos es el relativo al trabajo.

La restricción o suspensión de garantías, tanto para las mujeres como para los hombres, sólo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actuará conforme a las leyes.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4o. y 5o. como garantías individuales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establece las garantías sociales.

Las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social.

Actualmente se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual entre los hombres y las mujeres, y se impulsan políticas gubernamentales de apoyo. Esto se entiende como el reconocimiento al derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir el cuidado de su familia. Un ejemplo sería alternar las licencias para el cuidado de un hijo enfermo, en las mismas condiciones que se les permite a las madres y otorgarles el derecho a las guarderías infantiles para sus hijos menores, igual que las primeras.

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

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

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

Los periodos de descanso, señalados en el punto anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

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

2.9.- Ley Federal del Trabajo articulo 164 a 172, Relacionados al Trabajo de las Mujeres.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 169.- (Se deroga).

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

2.10.- TRABAJO DE LOS MENORES

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

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

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

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

En este tema del trabajo de los menores, la ley reglamentaria es más explícita, toda vez que el artículo 173 señala que “el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”; es decir la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 14 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

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

El trabajo de los menores tiene ciertas prohibiciones, a parte de las indicadas por la Constitución, y éstas se encuentran explícitas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

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

Trabajos nocturnos industriales”.

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

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

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

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

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

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

“Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”

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

2.11.- Ley Federal del Trabajo artículos 173 a 180, Relacionados al Trabajo de los Menores.

Artículo 173.- El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el

desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 175 Bis. Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;
- b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

Artículo 176.- Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.
4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
3. En altura o espacios confinados.
4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
5. De soldadura y corte.
6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.

9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
 10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
 11. Productivas de la industria tabacalera.
 12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
 13. En obras de construcción.
 14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
 15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
 16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
 17. En buques.
 18. En minas.
 19. Submarinas y subterráneas.
 20. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculo-esquelético.
- IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.
- V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

UNIDAD III

TRABAJOS ESPECIALES Y HUELGA.

3.1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.⁵²

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

Existen restricciones para estos trabajadores, a saber:

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

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

3.2.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

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

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

Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione⁵⁶ la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión.

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

Ley Federal del Trabajo.

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

Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287.- Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Artículo 288.- Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Artículo 290.- Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

3.3.- DEPORTISTAS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

Las prohibiciones para estos mismos son el faltarle el respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra.

Las obligaciones para los patrones están señaladas en el artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

Además queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 295.- Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 296.- La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;
- II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patrones:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos;
y

II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

3.4.- TRABAJO A DOMICILIO

Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller.

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

Es de importancia que en este tipo de labores se encuentre de por medio un contrato celebrado por escrito entre el patrón y el trabajador, el cual deberá señalar las condiciones generales de trabajo, además se deberá de entregar a la Inspección del Trabajo para su visto bueno correspondiente. El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador una libreta de control, que la Inspección del Trabajo registrará y foliará, en esta contendrá los dato del trabajador, el lugar donde va a trabajar, los días de entrega y recepción del trabajo y de pago de salarios, los materiales que va a utilizar, así como el valor de éstos y la forma de indemnización en caso de pérdida de los productos.

Este tipo de trabajadores también tienen derecho a un descanso semanal, así como las debidas vacaciones que la ley señala.

Conforme al artículo 326 de la ley multicitada, los trabajadores a domicilio tienen las siguientes obligaciones:

- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón
- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos
- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 295.- Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 296.- La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan.
- II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patronos:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos;
y
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

3.5.-TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

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

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

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

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

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 312.- El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 314.- Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 315.- La simultaneidad de patronos no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 316.- Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

Artículo 317.- Los patronos que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patronos del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 319.- El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

Artículo 320.- Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 321.- Los patronos entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 322.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos:

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Artículo 323.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;
- III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Artículo 325.- La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Artículo 326.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;
- III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y
- IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Artículo 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

Artículo 328.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Artículo 329.- El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Artículo 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo.

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

3.6.- INDUSTRIA FAMILIAR

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

De acuerdo con el artículo 352 no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

¿Qué es una empresa familiar?

Las empresas familiares son aquellas en que su administración se encuentra en las manos de uno o más miembros de un mismo núcleo familiar. Controlan la gestión, ejecución y desarrollo de proyectos.

¿Cuáles son sus características?

Primero definamos que la familia es la organización social humana más pequeña. Se funda en el matrimonio o en un consenso mutuo y fomenta el desarrollo de los miembros que la componen. Las familias poseen dos funciones fundamentales: nutricias y socializadoras.

Por otro lado las empresas son organizaciones lucrativas que generan riqueza a través de la creación, desarrollo y manejo de productos o servicios a través de una perfecta coordinación de los proyectos.

Una empresa familiar, como tal, tiene las mismas características que cualquier empresa privada. Sin embargo, tiene cualidades que la hacen única, como la conexión especial

entre sus miembros, la influencia que poseen los miembros de la familia y el manejo del control existente dentro de tal organización.

Las empresas familiares logran permanecer a través del tiempo gracias a valores como su misión, visión, comunicación, filosofía y la tradición familiar. Posee grandes ventajas competitivas como la organización interna, algo que las demás empresas muchas veces carecen.

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de poseer una empresa familiar?

Existen diferentes ventajas de crear y administrar una empresa familiar. Las más destacadas son las siguientes:

- ❖ Mayor control de las operaciones
- ❖ Liderazgo visible
- ❖ Cultura propia
- ❖ Pasión por la misión de la empresa
- ❖ Orientación a largo plazo
- ❖ Tienen relaciones más sólidas con proveedores, clientes y su personal

Sin embargo existen desventajas que detallaremos a continuación.

- Pueden existir roces debido a que el mandato es vertical.
- Algunas ideas nuevas pueden ser descartadas con facilidad.
- Pueden existir inconsistencias en la capacidad de los miembros de la familia.
- Suele existir poca posibilidad de ascender.
- Los conflictos familiares incidirán directamente en la empresa.
- Rigidez a los cambios

Las empresas familiares como toda organización enfrentan problemas, conflictos y crisis. Además que continuamente se enfrentan al problema de abordar su continuidad

a través de otras figuras existentes dentro de la familia, los cuales muchas veces por continuar con proyectos personales, no quieren tomar las riendas de la empresa familiar. Sin embargo, es una buena idea intentar crear una empresa familiar, tanto para desarrollo personal de los miembros como para el desarrollo de la economía a nivel comunitario.

Si estás interesado en temas de administración de empresas y quieres profesionalizarte, llegaste al lugar indicado. En Universidad Da Vinci de Guatemala contamos con la Licenciatura en Administración de Empresas, la cual posee un pensum especializado, actualizado y contextualizado a nivel internacional para que puedas aprovechar todas las oportunidades a las cuales un profesional en administración puede optar.

En este apartado de la industria familiar, la Ley Federal del Trabajo no refiere más normas reglamentarias.

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

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

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

3.7.-TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

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

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

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

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

Respecto al salario, se establece que, como en otros trabajos especiales, no se viola el principio de igualdad si se asignan salarios distintos para trabajo igual, cuando este salario corresponda a diferentes categorías académicas.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K.- Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 353-Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo 353-O.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse ante la Autoridad Registral que establece esta Ley.

Artículo 353-P.- Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de

sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353-Q.- En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Artículo 353-R.- En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto el Tribunal, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 353-S.- Se deroga.

Artículo 353-T.- Se deroga.

Artículo 353-U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

3.8.- CONCEPTO Y OBJETO DE LA HUELGA

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuáles son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y, en su momento, del estallamiento de la huelga. De esta suerte, con el sentido y oportunidad de los intereses profesionales que persiguen los huelguistas, éstos son quienes deciden cómo diseñar sus estrategias reivindicatorias, y en qué forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

Desde sus orígenes, y como un elemento inherente al derecho constitucional de huelga, debe considerarse el aspecto de sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y los propósitos que persigan los trabajadores. Lo contrario, o siquiera la intención de limitar dichos fines fuera de la voluntad e intereses que persigan los huelguistas, equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores. Y no es válido invocar que la razón y el Estado de derecho son la justificación y límite necesario de todas las pretensiones, porque en verdad se desprende que hay valores y principios que son un coto obligado al proceder ordenado del hombre, de acuerdo con la justicia y el bienestar general.

Pero al igual que respetar el interés ajeno, todo hombre tiene el derecho, y en la especie, los trabajadores, de que se respete su integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo. Por lo mismo, cuenta el trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional. De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiar y cambiante que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos y que incidan en una huelga profesional, económica o atípica.

Sin embargo, es factible sostener, a través de un esfuerzo de síntesis, que esos fines diversificados pueden reducirse a dos vertientes:

- La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

En rigor es factible subdividir los fines torales de la huelga en dos sentidos:

Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura; vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

Mas en el derecho mexicano, en clara contradicción con la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, se arrebató a los trabajadores el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determine el objeto de las mismas. Es decir, que en forma insólita, si la huelga ha alcanzado el carácter de un derecho constitucional, el Estado neutraliza su eficacia, al determinarse expresamente, en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuáles son sus posibles objetivos.

Este absurdo nos obliga a distinguir entre fines esenciales de la huelga, por un lado, y sus objetivos legales, por el otro. En esta virtud, el legislador señala como objetivos expresos de la huelga, los siguientes:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, disposición consignada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, así como la fracción I del artículo 450 de la ley.

En principio pudiera pensarse que los objetivos de la huelga, señalados por el legislador, son tan sólo enunciativos, mas su trascendencia en la autorización y existencia de los sindicatos, evidencian que son limitativos.

I.- El requisito de fondo, que es al que me he referido, así como los objetivos restantes de la huelga, constituyen los motivos más frecuentes para que las autoridades laborales impidan la formación de los sindicatos democráticos, y nieguen, a capricho, los registros. Constituyen, por lo mismo, la causa más socorrida con la que cuentan las juntas para negarse a otorgar la personalidad jurídica del sindicato y conferir al registro efectos constitutivos.

El criterio burocrático reinante en nuestros tribunales de trabajo, pretende reducir la problemática de la determinación del equilibrio entre los factores de la producción a la autorización de las autoridades laborales y a los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato-ley. Absurdo resulta pretender aniquilar la libertad sindical y el carácter constitucional de la huelga como uno más de los derechos humanos, al intentar impedir que sean los trabajadores quienes determinen en qué casos y bajo qué condiciones se ha alterado, en su perjuicio, el equilibrio económico en la empresa.

Como derecho, la huelga habilita a los trabajadores para decidir cuándo y en qué condiciones han de presionar a las empresas y al Estado, para conseguir sus pretensiones y reestablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio. El marco formal y los criterios para tramitar los incidentes de calificación de la huelga, y en la especie de la ilicitud, se tratarán con detalle al analizar el procedimiento de la huelga.

b) Otros objetivos de dicha figura, señalados por el legislador, son exigir la firma o, en su caso, la revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

c) Otro objetivo consiste en requerir a la empresa la observancia de las normas atinentes a la participación de utilidades.

d) Un objetivo importante y sugerente de la huelga es apoyar otro movimiento huelguístico realizado conforme a los términos de ley y que, como ya lo he señalado, se conoce, en la dogmática, como huelga solidaria o por simpatía.

e) Finalmente, otro objetivo específico reconocido por el legislador es exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, del contrato-ley, disposición adicionada durante el echeverriato con el fin de compensar los estragos de las devaluaciones y la crisis que se precipitó.

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

De lo anterior se deduce que la huelga:

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

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

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

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los puntos anteriores.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

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

- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

3.9.- Disposiciones Generales de huelga, Ley Federal del Trabajo artículos 4040 al 449.

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 444.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Artículo 449.- El Tribunal y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

3.10.- EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA.

El derecho constitucional de huelga

Expresión cimera de la auto tutela colectiva, la huelga se significa como uno de los puntales del derecho sindical y del trabajo. Enraizado en la estructura de la resistencia obrera, constituye un derecho sillar de las estrategias reivindicatorias del trabajo organizado.

Tras un complejo proceso que la reguló de manera contrastante, la huelga pasó de ser un delito para convertirse en un hecho jurídico importante tolerado por las autoridades; mas al fin se transformó en un derecho irrestricto, de carácter constitucional, distintivo y paradigma de la democracia sindical. Por lo mismo, en línea de principio, esta institución se legitima como una paralización colectiva y concertada del trabajo vinculada a la defensa y reivindicación profesional de los trabajadores.

Puede entonces afirmarse que la huelga constituye la abstención temporal del trabajo concertada colectivamente por un "cierto número" de trabajadores, para la defensa y promoción de sus intereses y derechos, por lo que se traduce, sin duda, en una técnica auto compositivo importante para resolver los conflictos de intereses.

Asumida, dentro de nuestro sistema, como un derecho constitucional, criticada por el neoliberalismo y por los regímenes totalitarios, la huelga se sataniza como un crimen contra la estabilidad y el desarrollo económico, pese a su moderna consolidación en los derechos humanos.

De esta forma, dentro de la política neoliberal, de estímulos, premios y bonos salariales a la productividad y al trabajo individual, las empresas pretenden dividir el esfuerzo colectivo y desalentar la huelga como vía de autor reivindicación. Así, bajo el cebo del interés pecuniario personal se pretende conseguir que los obreros no busquen interrumpir el trabajo o violentar el proceso productivo, para exigir sus derechos o promover su interés.

Circunscrita a la lucha económica, la huelga pretende reducirse, mediante la impronta liberal prevaleciente, a las simples especulaciones del espectro contractual y centralista. Sin embargo, por su fuerza reivindicatoria, el objeto de dicha figura puede comprender, en su dinámica, todo tipo de intereses: profesionales, laborales, económicos, sociales, culturales, políticos, y de forma general, todos aquéllos ligados a la existencia del hombre dentro de las sociedades de economía de mercado.

El legislador en México violenta, sin embargo, la libertad y la vida democrática, atreviéndose a fijar los objetivos permitidos de la huelga, privándole de su fuerza para presionar a las empresas. Este absurdo ha provocado que debamos distinguir entre fines (inmediato y mediato de la huelga) y sus objetivos formales o legales: aquéllos que se autorizan por el orden laboral vigente.

De esta suerte, en la ley se determinan como objetivos permitidos de la huelga: establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo; exigir la firma, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato-ley; reclamar el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades; estallar una huelga solidaria, así como demandar la revisión salarial del contrato colectivo, o en su caso, del contrato-ley. Mas el transgredir en esta forma la auto tutela laboral por excelencia, desnaturaliza el sentido de la huelga, pues le priva de eficacia y de esencia reivindicatoria.

Por cuanto concierne, expresamente, al restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, como objetivo de fondo corresponde a los huelguistas decidirlo de acuerdo con sus reclamos, y no como se pretende, que sean las autoridades quienes deban decretarlo. Asimismo, por lo que respecta a la huelga solidaria, se reconoce en la norma pero ha resultado nugatoria, pues jamás se ha estallado dentro de nuestro sistema, merced a la intervención represiva del Estado.

Limitar así, la huelga, significar atentar contra la paz, la justicia y el progreso, pretendiendo concentrarlo en el bienestar restringido del capital industrial y financiero, marginando al trabajo como clase y atentando contra las libertades. Como bien ha

llegado a apuntarse: cuando para estallar una huelga deba recabarse previamente el permiso del Estado, se estará frente a una farsa.

Puede entonces colegirse que con el afán de fomentar la creación de mercados más amplios, se abaten con los contenidos reivindicatorios, los derechos colectivos que como la huelga, se contemplan como un atentado contra la estabilidad y el progreso económico de un capitalismo en auge, salvaje, auténticamente. Así muere la justicia, bajo el espejismo de una paz efímera y el perentorio bienestar de los humildes.

En una forma integral, la eficacia autor reivindicadora de la huelga se extiende también a los servidores públicos, que no pueden ser privados de su estatus de trabajadores. Más para algunos autores, el abuso del derecho y la ilicitud en el mal acopio de la huelga son prácticas censurables que constituyen, por ello, actos jurídicos contrarios a la ley. Mas cabe considerar que contra los prejuicios flexibilizadores y los desvíos reiterados de los pseudosocialistas, que hoy se ajustan al dictado de la productividad y el libre cambio, los candados a la huelga y sus pretensiones por desconocerla repugnan con el principio de libertad sindical, con la vida democrática y la justicia social.

Con una visión formal, legalista por esencia, un sector de la dogmática sustenta, dentro de nuestro sistema, que la huelga se restringe a la mera movilización profesional de los trabajadores, para establecer el equilibrio de las relaciones de trabajo entre los factores de la producción, dentro del marco exclusivo de una empresa. Por lo mismo, margina y excluye todo tipo de presiones o estrategias realizadas tanto por el personal como por grupos o factores de poder ajenos a los vínculos jurídicos de carácter obrero-patronal, que pudieran violentar el proceso productivo o suspender las labores.

Impuestas por la experiencia, la dogmática distingue entre huelgas típicas y atípicas, entendiéndose que las primeras son aquéllas que la ley regula y que el personal estalla por motivos y con fines laborales. Las segundas, al contrario, obedecen a razones y objetivos meta laborales, contando en la realidad, con una muy amplia gama. De aquí se infiere el criterio de clasificar esta figura en huelga profesional o económica, y huelga de facto o no profesional. La primera se ajusta estrictamente a los requisitos señalados

en la ley y se hace valer estrictamente por los trabajadores afectados. La segunda se utiliza, en cambio, para reivindicar o promover objetivos que no son laborales, ni estrictamente jurídicos, como los afanes económicos e inclusive los políticos. Se puede tratar, sin duda, de las huelgas de estudiantes o aquéllas, cada vez más frecuentes de la ciudadanía, para protestar contra la crisis o los desatinos oficiales.

Dentro de la fascinante variedad de las huelgas atípicas pueden destacarse las siguientes:

La huelga política, que en el sentir de Baylós, se considera legítima:

Tanto como forma de presión sobre los poderes públicos, en relación con la satisfacción de los intereses generales, no sólo profesionales de los trabajadores, como cuando su objetivo sea salvaguardar el principio de autodeterminación sindical, si el ámbito de operatividad del mismo resulta conculcado por la intervención o injerencia del Estado.

Realizadas de manera excepcional, dentro de nuestro sistema, se pueden citar las huelgas breves, cuya duración es inferior al de una jornada de trabajo, pero que adecuadamente articuladas, puede traer a la empresa graves y serios trastornos.

Formalmente impracticables dentro del derecho mexicano, se mencionan las huelgas parciales, que suelen entenderse como aquéllas en cuyo estallamiento los trabajadores desarrollan solamente algunas de las actividades de la empresa, suspendiendo el resto de las mismas, como forma de presión y de protesta. Se trata, por consiguiente, de movilizaciones estratégicas que violentan el proceso productivo, con base en la ocupación de los centros de trabajo. Así, proclamadas durante las labores ordinarias de la empresa, evitan que se descuenten los salarios de los trabajadores.

Frente a la existencia reiterada, cada vez más frecuente y abusiva del pago anticonstitucional de tan sólo el cincuenta por ciento de los salarios caídos durante el movimiento, tal como sucede en diversas universidades públicas, es muy sugestiva la existencia de las huelgas a singhiozzi (sollozos, en castellano) que sin abandonar los

locales de la empresa, consisten en alternar breves interrupciones del trabajo con periodos de labores cortos.

Otra forma de huelgas atípicas altamente eficaces en su práctica, y que evitan también el descuento de los salarios caídos, es la de las huelgas a scacchiera (o tablero de ajedrez), y en las cuales la abstención del trabajo se escalona, de manera alternativa, entre los diversos departamentos de la empresa, que al interrumpir su normal funcionamiento, impiden también el desarrollo de los repartos restantes. Así, sólo un grupo de trabajadores se declara en huelga durante un cierto periodo, anunciando que más adelante reanudarán su trabajo, encontrándose a disposición para realizar sus labores cotidianas el resto del personal.

Puede destacarse, en fin, la no colaboración, consistente en la inobservancia de las órdenes o disposiciones del patrón, o en la realización de actividades diferentes a las ordenadas. Napoletano la explica, como la estrategia consistente en el cumplimiento pedantesco de las disposiciones laborales o de las obligaciones que se tienen; es decir, como la simple prestación de los servicios sin la intención manifiesta de aportar beneficio ninguno a la producción o calidad de la empresa.

Regulada en el derecho comparado como un derecho sustantivo de los trabajadores para suspender las actividades de la empresa con objeto de llevar a cabo la tutela y promoción de sus intereses colectivos, la huelga se ha transformado en un procedimiento judicial, por diversos sistemas como el nuestro, para poder controlarla. Mas como derecho material, esta institución se consagró en nuestra Constitución Política, y así se reglamentó en las sucesivas legislaciones laborales, hasta 1980, en que se optó por cooptarla para mermar su eficacia. Por lo mismo, considera Charis Gómez. Que las reformas al ordenamiento del trabajo apuntan a suprimir los derechos colectivos y básicamente, los de sindicalización, negociación profesional y huelga.

Para alguna corriente de opinión fue un acierto del legislador separar las normas de la huelga del derecho sustantivo e incorporarlas, como un procedimiento, a la parte procesal. Mas a nuestro juicio es claro que, así regulada, la huelga se desnaturalizó, al

pretender que su utilización se sometiera a la autorización y criterio de las autoridades laborales, quienes así determinan tanto el objetivo de la misma como la oportunidad y procedencia de su estallamiento autorizado.

Asimismo, se sostiene que cuando el objetivo de la huelga pretenda obtener el aumento de salarios o el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, los trabajadores habrán de acudir al procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, lo que no se entiende lógico, ni mucho menos congruente con la figura jurídica de la autodefensa sindical. Sin embargo, se condicionó el acopio de la huelga, dando la oportunidad de alertar a los patrones, entre otros muchos efectos, para que oculten sus bienes, amenacen a los inconformes o conjuren la acción de los huelguistas, privándose a este derecho del factor sorpresa y de su fuerza.

Dentro de su anticonstitucional regulación como procedimiento a través de una medida atentatoria de la esencia social y reivindicatoria de dicha figura, el legislador ordinario estableció que la Junta no podrá dar trámite al emplazamiento a huelga:

- Si en el mismo no se cumplen los llamados requisitos de fondo, forma y mayoría de la misma.
- Si no lo presenta un sindicato que acredite ser el titular o el administrador de los pactos sindicales respectivos.
- Si se reclama la celebración de un contrato colectivo, de encontrarse otro firmado y depositado con antelación, lo que deberá asentarse en autos.

En esta virtud, a través de este sistema se ha promovido la proliferación escandalosa de contratos de protección celebrados por la empresa con sindicatos espurios y en secreto, conteniendo estrictamente las condiciones laborales mínimas contenidas en la ley. Dentro de una gestión arbitral, aparentemente indispensable, uno de los sueños del conservadurismo fue legitimar el arbitraje obligatorio en las huelgas, comenzando estratégicamente en dos sectores: las universidades y los servicios públicos, lo que hubiera comportado la negación misma del derecho constitucional de huelga, ubicado

en el triángulo de oro del derecho colectivo del trabajo. De igual suerte, sin precisarse en la ley, se exige que la huelga sea estallada exactamente en el momento avisado, so pena de que la misma se declare inexistente. Asimismo, se impone la práctica de colocar las banderas e iniciar la suspensión de las labores después del levantamiento de un acta, por conducto del actuario de la Junta, en la cual se dé constancia de que la suspensión de referencia fue pacífica y del estado de cosas en el que quedó la empresa. En esta virtud, culmina la responsabilidad de los patronos como depositarios de los bienes de la misma, asumiendo dicha carga los propios trabajadores.

Cabe destacar también que, de manera arbitraria, sin contemplarse en la ley, al desarrollarse el procedimiento de huelga se ha extendido la consigna de pagar solamente a los huelguistas el 50% de los salarios caídos, como forma de escarmiento para desalentar la autodefensa. Igualmente, de manera anticonstitucional, el sistema ha propiciado que los conflictos de huelga se conjuren con lujo de violencia y absoluta impunidad, haciendo uso de esquiroles o golpeadores a sueldo. Por lo mismo, ya hemos apuntado que las empresas acuden a procedimientos deplorables como el secuestrar a los huelguistas, intimidarlos, golpearlos o de plano desaparecerlos. Es menester acotar que precisa también suprimir la práctica anticonstitucional que impide a los trabajadores levantar la huelga sin el previo permiso del patrón o de las juntas.

Hemos de agregar, en fin, como lo hemos señalado reiteradamente, que en los laudos de los juicios, cuando se trate de huelgas, deberá de condenarse a los patronos para que además respondan por los ajustes financieros que resulten del desgaste inflacionario, las devaluaciones monetarias operadas y el pago correspondiente de los intereses bancarios generados por los salarios caídos durante la huelga. Mientras tanto, trastocada en procedimiento, esta figura se orienta a la lucha clandestina, anticipando el repunte de las coaliciones proletarias que habrán de buscar manifestarse en la movilización de facto: expresión espontánea y contundente de la reivindicación obrera. Y es que al advertir la cooptación y el afán de control burocrático de la autodefensa

colectiva, la organización sindical de los trabajadores optará por la lucha social y la fuerza de la acción directa.

De esta suerte, controlada la eficacia de la huelga y a merced de los excesos liberales, los cuadros financieros del eficientísimo y la productividad a ultranza, amén de la crisis recurrente, más la corrupción que reina, tan solo desatarán la reacción concatenada de quienes padecen por sistema la marginación y la pobreza. Pues resulta incuestionable que ante el vórtice de fuego, la irresponsabilidad de las empresas violenta las jornadas tutelares, los salarios remuneradores, la autonomía colectiva y las libertades sindicales, pretendiendo abandonar el destino y dignidad de los trabajadores al juego de la oferta y la demanda en el turbio e insólito mercado de la fuerza de trabajo. Mas late la indignación de quienes claman justicia: la esperanza que muere lentamente en el pragmatismo de sus frustraciones.

Sin embargo, la experiencia corrobora que el abuso y la reproducción de los excesos seculares de la oligocracia, en este caso amparada a través de los candados y formalidades aberrantes del procedimiento formaloide, tan sólo conducirán a la lucha articulada, que por voluntad o fuerza derivará, sin remedio, a la resistencia sindical, vía la búsqueda, en su caso, de opciones paralelas o incidentes. Por lo mismo, ya apuntábamos que frente a los avatares de la crisis, contra los manoseadores del ideal, presas de su instinto de explotar, de humillar y controlar, la huelga es expectativa de redención y progreso.⁴² E incluso puede agregarse que frente a la sumisión o el virtual desvío del sentido reivindicatorio de la huelga, las movilizaciones proletarias de autopromoción y autodefensa avanzarán por el cauce de las huelgas atípicas, como la general o la política, y los paros laborales intramuros, o sea, aquéllos realizados durante el trabajo, mediante la ocupación de los centros laborales.

Víctimas del neoliberalismo ultramontano, los trabajadores repuntarán contundentes frente a las anticonstitucionalidades del despido en masa, las jornadas exhaustivas, la justicia de consigna, la supresión oficial de las jubilaciones, el congelamiento de salarios, las cargas impositivas arbitrarias y confiscatorias, o la merma reiterada de las

prestaciones esenciales de seguridad social moderna, con la hidalguía apasionada de la resistencia obrera y la lucha organizada.

3.11.- Procedimientos de huelga, Ley Federal del Trabajo artículo 920 a 938.

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de

Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

Artículo 921.- El Tribunal de las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.

Artículo 921 Bis.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promoventes.

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 926.- El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación;

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de pre huelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Se deroga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución,

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia. En caso de que en la solicitud de inexistencia se haga valer la hipótesis señalada en la fracción I del artículo 459 de esta Ley, deberá ofrecerse la prueba de recuento observando lo establecido en su artículo 931.

II. El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oír a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley. Sólo en casos excepcionales podrá el Tribunal diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia de calificación de la huelga, y

V. Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

VI. Se deroga

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I Se deroga.

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. El ofrecimiento de la prueba de recuento debe hacerse en el escrito de solicitud de la inexistencia de la huelga contemplado en la fracción I del artículo 930 de esta Ley, al que se acompañará el listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, para que se le corra traslado con éste a la parte contraria;

VI. La contraparte de quien solicitó la inexistencia de la huelga, al momento de hacer sus manifestaciones sobre las causales de inexistencia, exhibirá en la audiencia de calificación de la huelga el listado con los nombres de los trabajadores que en su opinión tienen derecho a participar en el recuento. La audiencia de calificación de la huelga será diferida en términos de fracción IV del artículo 930 de esta Ley, a fin de preparar y desahogar la prueba de recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto;

VII. En caso de que los listados de trabajadores ofrecidos por las partes y de los elementos recabados se advierta que existe coincidencia en los mismos o de que las partes convengan en elaborar uno sólo, el Tribunal lo tomará para que sirva de padrón. En caso de existir diferencias sobre los listados, se dará vista a las partes en la audiencia de calificación de la huelga para que hagan las objeciones al listado presentado por su contraria, en cuyo caso se abrirá un incidente en el que las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas relacionadas con sus objeciones, que se sustanciará en las setenta y

dos horas siguientes. Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez elaborará el padrón que servirá para el recuento;

VIII. Dentro de los cinco días siguientes el Tribunal señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores, el cual deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a diez días; este plazo podrá prorrogarse por un período igual en caso de que a juicio del Tribunal exista imposibilidad material de realizar el recuento dentro de dicho plazo. La consulta a los trabajadores se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto, ante la presencia del juez o la de los funcionarios que éste designe;

IX. El desahogo de la prueba se efectuará el día y hora ordenada, en el lugar o lugares señalados por el Tribunal. Se iniciará con la presencia de las partes que asistan y, previo al ingreso de los trabajadores, el juez o los funcionarios que se designen instalarán la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes para su depósito, verificando que se encuentran vacías y sin leyenda alguna. Acto seguido, previa identificación, con documento oficial, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo;

X. A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas ni en el listado señal o dato que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador; dicha boleta contendrá dos recuadros, uno a favor de la huelga y el otro en contra de la misma. Cada trabajador deberá marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, retirándose del lugar de la votación. Terminada la diligencia, el juez o los funcionarios designados procederán a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente las urnas, extrayendo una a una las boletas de votación y examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a la vista de los representantes de las partes y observadores autorizados asistentes; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas;

XI. Terminado el escrutinio, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. Terminada la diligencia, se levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla, y

XII. En caso de que se susciten actos de presión o intimidación en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto u obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el juez o los funcionarios designados solicitarán el auxilio de la fuerza pública y proveerán lo conducente para que el recuento se realice en las condiciones que establece esta Ley y, de presumirse la existencia de algún ilícito penal deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente.

Artículo 932.- Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo 934.- Si el Tribunal declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.

Si el Tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el Tribunal, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante el Tribunal;

III. Si el escrito se presenta ante el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patronos la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas, y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patronos la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente al Tribunal dentro del mismo término de veinticuatro horas.

3.12.- FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO SINDICAL EN MÉXICO.

Vinculado a la experiencia obrera, en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, aparece el derecho sindical como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social, en las relaciones colectivas de trabajo. Por lo mismo, esta disciplina se entiende como "un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil". En esta virtud, en la recomposición de la crisis sindical son auténticos puntales el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo y las bases constitucionales de la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123.

En la dogmática patria, el derecho sindical se finca en un trípode social formado por el estudio integral de las relaciones de asociación profesional, de negociación y de conflicto, de donde se ha desprendido que esta disciplina se encuentra soportada en tres figuras torales que son el derecho de sindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga. Ciertamente, sin dejar pasar por alto que dentro del ordenamiento mexicano, si bien el artículo 123 de la Constitución no ha sufrido reformas en materia colectiva, en la práctica su imperatividad es tan sólo letra muerta, según la opinión calificada de Arturo Fernández Arras.

Los sujetos de esta disciplina son, sin duda, los trabajadores, profesionalmente organizados en agrupaciones sindicales que pueden variar del gremio, a las coaliciones o a las ligas; o del sindicato a las uniones, las federaciones o las confederaciones, incluyéndose, obviamente, todo tipo de organizaciones cupulares. De esta suerte, en las relaciones colectivas, los sujetos pueden ser, por lo que hace a los trabajadores, sus agrupaciones sindicales; y respecto a los patrones, estos, de manera individual o a través de sus organizaciones sindicales.

Ampliamente cimentado en nuestra Constitución, el derecho sindical se rige y encuentra orientado en tres principios torales: la libertad sindical, la autonomía colectiva y la subsidiariedad, de manera que su estudio, destinado a habilitar la eficacia práctica de esta disciplina, adquiere gran relevancia ante el ímpetu neoliberal para promover la autodefensa y con ella la consolidación de la reivindicación social. Jalonado por el peso de la componenda, el ajuste y la concertación social, difundida por la oligocracia, bajo la amenaza del despido colectivo y el apoyo circunscrito a la mejora individual de los salarios, el derecho sindical resalta por la fuerza de sus fines, más que nunca dirigidos a magnificar la auto tutela y la lucha proletaria. El impacto del monetarismo y el furor neoliberal no podrán sino robustecer su dinámica revolucionaria, retroalimentada en la miseria, la injusticia y la desigualdad; porque en paradójico contraste, la explotación y el abuso han sido factores que alimentan la conciencia solidaria, la unidad en la acción articulada y la resistencia sindical

3.13.-TIPOS DE HUELGA

Contrastante con la movilización de facto, expresión de resistencia frente a la opresión y los excesos del Estado liberal decimonónico, la huelga se legitima y repunta formalmente, alcanzando la consagración de derecho constitucional, con el pensamiento social contemporáneo. Regulada jurídicamente y sujeta a una serie de límites legales, esta figura se trata y es considerada en la dogmática con el nombre de huelga económica, profesional o legítima.

Más es muy interesante que, circunscrita al carácter de derecho peculiar y privativo del trabajador subordinado, pierda fuerza y reduzca sus alcances en relación con el ímpetu de la movilización de resistencia, en la gama de la acción directa. Ha de ponderarse, entonces, que pudieran estimarse ilícitas las huelgas realizadas por agentes que no sean asalariados, es decir, trabajadores libres o personas vinculadas a la empresa por relaciones jurídicas que no son laborales; tal como ocurre, por ejemplo, con los partidos políticos, grupos de presión, estudiantes, ciudadanos, toreros o inclusive amas de casa.

Más en la praxis ocurre que tal tipo de movilizaciones se presentan muchas veces, y que ante la resistencia, civil o coyuntural, de sectores específicos que no pertenecen al mundo del trabajo, las autoridades laborales han debido tolerarlas. De ello se vendrá a abundar tanto en las huelgas atípicas como en la resistencia sindical. Estudiadas dentro de la dogmática como huelgas económicas, lo que técnicamente no es muy riguroso, estas movilizaciones se traducen en la paralización temporal de las labores, efectuada por los trabajadores para la defensa y promoción de sus condiciones laborales. Se trata, por consiguiente, de reducirlas en el marco legal, a un simple expediente jurídico-formal, circunscrito a los problemas que derivan de las relaciones de trabajo, por obra y proclamación de los trabajadores subordinados de una empresa; la que se encuentre afectada por el conflicto de huelga.

Limitadas al absurdo y con un muy pobre espectro, este tipo de huelgas violenta el sentido sustancial y reivindicatorio de la autonomía colectiva del trabajo, y, desde la

perspectiva procesal, el alcance de la autodefensa. Sin embargo, clamarán los voceros del conservadurismo que a través de su reconocimiento, dentro del derecho positivo, las huelgas son promovidas con apoyo del gobierno y sin duda estimuladas en perjuicio de la empresa.

Dentro del derecho mexicano, con abundancia de cotos y disposiciones restrictivas, tan sólo tiene cabida la huelga profesional, misma que en función de su régimen jurídico nos da pauta para analizar su impacto y tipología.

A la luz de este criterio, no ayuno de comentarios y filones polémicos muy interesantes, las huelgas se clasifican, dentro de la Ley Federal del Trabajo en:

- ❖ Existentes
- ❖ Inexistentes
- ❖ Lícitas
- ❖ Ilícitas
- ❖ Justificadas, y
- ❖ Por solidaridad

Mencionadas, casi todas, de manera expresa dentro de la Constitución federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123, más que especies de huelga se trata de diversos tipos de incidentes procesales. En efecto, por su función y sistema son diferentes figuras de procedimientos breves, vinculadas subsidiariamente, al procedimiento principal de huelga, para tramitar y resolver la calificación de la procedencia de la misma.

Es menester precisar que el análisis pormenorizado de la tramitación de estos ritos procedimentales se realizará, posteriormente, dentro del material atinente, en concreto, al proceso de huelga.

I. Huelga existente

Con esta connotación -que deriva del equívoco concepto de la huelga entendida y regulada como acto jurídico-, dentro del derecho patrio, así se ha denominado, no a la movilización obrera, sino al trámite de tipo procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". Cueva la define, por su parte, como "la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos".

Pondérese que dentro de nuestro sistema no es menester que, al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley.

Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo, será tramitado a petición de parte, dentro de los tres sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay quien considera ocioso "que declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone". Cabe entonces señalar en suma, que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Por su influjo decisivo en la conformación de este sistema, Mario de la Cueva es criticado por haber sostenido erróneamente que la huelga constituya un acto jurídico.

En este sentido, apunta Néstor de Buen que "a partir de esa apreciación indebida, ha acogido, aunque diga que con reservas, la terminología francesa del acto jurídico y admitido que la huelga pueda merecer las calificaciones de inexistencia e ilicitud". En esta virtud infiere que "la huelga suspende la obligación de trabajar y eventualmente la correlativa de pagar el salario, pero ni crea ni modifica ni transmite ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos como negocios jurídicos".

Cabe resaltar, por otra parte, que con las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se reincorporó el término de huelga "legal", suprimido expresamente en 1970, con el propósito claro de volver a regular esta figura con sinuosos manejos procesales. Le sujeta, nuevamente, al tratamiento restricto que la torne proclive y vulnerable ante el retorcimiento formal de la hermenéutica forense y la propia justicia de consigna, al servicio de los grandes capitales y la apertura económica.

2. Huelga inexistente

Dentro del derecho patrio, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. En tal virtud constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de huelga, que en contraste con su reconocimiento en el marco de la Ley Suprema lo neutraliza y altera a través de la ley reglamentaria.

A juicio de Mario de la Cueva "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente".

Mediante esta plataforma procesal se condiciona el acopio de la autodefensa reivindicatoria, proletaria por antonomasia, al permiso y consideración de las autoridades; en la especie, de manera lamentable, a una auténtica autorización de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se ha señalado, al desnaturalizarse el derecho de huelga, transformándolo, dentro de nuestro derecho, en sólo un procedimiento, el manejo de su inexistencia se ha convertido, también, en un incidente procesal con objeto de que la Junta competente de Conciliación y Arbitraje califique y "autorice" su realización. Conviene entonces poner de relieve que su régimen y trascendencia repercuten gravemente sobre la libertad y la democracia sindicales, al pretender poner coto a la autodefensa colectiva, amén de intentar legitimar la injerencia absorbente del Estado en el marco y alcances sociales de la huelga, prístina expresión de la resistencia obrera y la manifestación más acabada de la reivindicación profesional.

En su marco positivo, dentro del derecho patrio, la huelga es, en concreto, inexistente cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados los votos de los trabajadores de confianza.

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley, y en esencia, el propósito de reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquélla que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la ley, y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

Como bien apunta el recordado maestro Rafael de Pina I⁰ "El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...] con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga". De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

- ❖ Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.
- ❖ Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.
- ❖ Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- ❖ Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

Como se puede advertir, so pretexto de dimensionar el ejercicio y efectos del derecho constitucional de huelga, que no puede ni debe entenderse como potestad jurídica absoluta, se pretende someter su fuerza y dinámica de resistencia a figuras procesales, rutinarias y formales de naturaleza incidental. De esta suerte, al depender la contundencia social de la acción directa, vía la huelga, de la complacencia del Estado, en la actualidad filtrado por el transpersonalismo económico y el rumbo neoliberal, se vuelve a desatender el origen de dicha figura, emergente de la lucha y reacción articulada del trabajo, por la justicia social.

3.14.- LA HUELGA PROFESIONAL EN EL TRABAJO BUROCRÁTICO.

Dentro del derecho mexicano del trabajo, en el amplio contexto de la huelga profesional o económica como derecho privativo e irrestricto de los trabajadores subordinados, pueden también señalarse los siguientes tipos, por lo que hace a los servidores públicos: huelga legal y huelga ilegal.

1. Huelga legal

A la luz de la experiencia patria, y ciertamente también en la doctrina, se llama huelga legal a aquella suspensión temporal y concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores al servicio del Estado para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, siempre que la misma se encuentre ajustada a los requisitos legales correspondientes. Constitucional y legalmente, la huelga legal burocrática se sujeta a las siguientes condiciones: que se acuerde y estalle por la mayoría de los trabajadores de la dependencia pública en conflicto; además, que la suspensión se ciña a las formalidades procesales reguladas en la ley, de acuerdo con los reclamos de lugar y tiempo, y cuando el objetivo reivindicatorio responda a dos condiciones: La violación general, por un lado, y sistemática, por otro, de los derechos de los trabajadores.

2. Huelga ilegal

Es denominada así, como contrapartida de la figura anterior, aquella que se realiza sin respetar los requisitos de número y forma, amén de que no responde a la violación general y sistemática de los derechos laborales.

La clasificación aceptada por la generalidad resulta poco feliz, ya que en la praxis sindical nunca ha estallado un sólo caso de huelga legal. Consiguientemente, una u otra clase de huelga cuenta solamente con soporte teórico, sin perspectiva de práctica ni realidad sindical.

No se piense, sin embargo, que la fórmula amañada ha logrado someter absolutamente y para siempre el espíritu de resistencia sindical dentro de los trabajadores al servicio del Estado, tanto en el ámbito local como en el constitucional. Baste recordar los

grandes movimientos sindicales y las huelgas del magisterio, en Telégrafos Nacionales y Ferrocarriles Nacionales, particularmente célebres, en 1958, pese a su sangrienta represión por el sistema. Recuérdense también, los esfuerzos renovados por los profesores que, en momentos decisivos, han logrado organizarse y promover movimientos de huelga impresionantes para reivindicar sus condiciones generales de trabajo, tal y como ha sucedido en los años precedentes. Mediante la acción defacto, pero con gran eficacia, han logrado hacer valer sus expectativas de autor reivindicación y autodefensa.

Otro tanto se puede decir de diversas dependencias públicas que, ante injusticias sufridas por el personal a su servicio, han debido padecer huelgas fácticas determinantes, como la estallada en 1996 por los propios servidores públicos de los cuerpos policíacos de la capital. Recordemos también, hace ya algunos años, un huelga de dos días estallada por los secretarios y diverso personal del Tribunal Fiscal de la Federación, con motivo de la negativa a concederles un aumento de sueldo impostergable. Pongárese en consecuencia, que con la ley o a su pesar y frente a casos de injusticia manifiesta, los empleados del Estado han sido capaces de cobrar conciencia, y en momentos importantes, hacer uso de la acción directa para la tutela y promoción latentes de sus intereses colectivos.

Dentro del derecho comparado proliferan los ejemplos de los que tan sólo recordamos la huelga que, iniciada en el transporte público, se tornó solidaria y general en París, en 1996, como forma de protesta contra la privatización y las distorsiones utilitaristas, fundamentalmente con respecto a las pensiones en el marco del seguro social. Así también, el reciente paro de los trabajadores ferrocarrileros durante dos días, en Italia, siempre por presiones reivindicatorias, o la huelga general que también fue apoyada por los servidores públicos, la cual, ante los abusos desmedidos y una gravosa política fiscal, precipitó la caída, en Ecuador, de su presidente "el loco" Bucarán.

3.15.- TERMINACIÓN

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro del ordenamiento patrio, comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, misma que se encuentra consignada en el artículo 469 de la ley. El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

I. El mutuo consentimiento.

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta fórmula como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, amén de que a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que ésta es la forma de arreglo en que, para la reanudación del trabajo, se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

Sin embargo, como habrá de detallarse, en casos peculiares como el de las universidades públicas y hasta ahora con pasmosa regularidad en varias de ellas, merced al desgaste y merma en la capacidad de resistencia sindical, se presiona y castiga a los trabajadores, con objeto de que vuelvan al trabajo, con el pago solamente del cincuenta por ciento y en diversas ocasiones más, de los salarios caídos. Presionados por su falta de recursos y nula capacidad de organización para mantener la resistencia, maestros y

trabajadores administrativos han debido aceptar los arreglos y tornar derrotados al trabajo. Más la historia es maestra de la vida y en México nos enseña que la huelgas de Cananea y de Río Blanco, pese a las masacres que sufrieron no fueron jamás derrotas.

Lo cierto es que practicada durante el régimen de Miguel de la Madrid, y acentuada durante el salinato, para manejarse como fórmula maestra de la modernidad educativa en nuestros días, con esta medida se reprime a los trabajadores de las universidades para escarmentarlos y desalentar su conciencia sindical. El abandono sectorial de estos huelguistas y la falta de solidaridad hacen temer que esta estrategia punitiva, aplicada aisladamente en las diferentes instituciones públicas de referencia, se generalice en ellas y más adelante en todos los sectores de la industria y el comercio.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, en forma expresa "la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga". Mas tal clase de arbitraje "corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio

cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento", por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, a nuestro juicio, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

En efecto, es ostensible, hacia los últimos tiempos, sobre todo en los años aciagos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el salinato, la exacerbación de la justicia de consigna, que hace creer, con reservas, que ésta pueda continuar disfrutando del prestigio de una alternativa viable para preservar el Estado de derecho y el equilibrio social.

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que:

Puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope

del doble del salario mínimo (artículo 162) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento.

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del 948 de la Ley).

Frente a los vientos de fronda y el embate del liberalismo o los espejismos de la modernidad, la flexibilización y la apertura económica, apuntábamos en otra obra que "Nuestro sistema ha dado pauta a que una vez estallada la huelga, los trabajadores necesiten, para poder levantarla, el consentimiento o permiso del patrón",⁴² pues así ocurre en la praxis. De esta suerte, a través de tal monstruosidad, el Estado y las empresas obligan a los huelguistas a continuar en el paro de labores por tiempo indeterminado, matándolos de hambre, dentro de una estrategia calculada para aniquilar a los comités sindicales combativos, como sucedió con el SUTIN (Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear), que al final fue aniquilado y liquidada la empresa.

Cabe precisar que insólitamente, dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente, de suerte que para hacerlo deban realizar un trámite procesal ante la Junta (estimamos que para pedir permiso y así regresar a su trabajo). Farsa deplorable que pretende matizarse, señalando que el trámite procesal y la presencia del actuario para levantar la huelga, tiene por objeto que se certifique que los huelguistas entregan la empresa en condiciones normales, sin temor a las imputaciones de ninguna especie.

Néstor de Buen⁴³ considera que reconocida jurídicamente, "al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos. De lo contrario estaría violando sus deberes esenciales". Comparto dicho criterio, mas estimo que las coaliciones o los sindicatos de trabajadores debieran invocar y ejercer ese derecho, para no correr, precisamente, el peligro de perderlo.

A través de las movilizaciones proletarias, ajeno a las desviaciones de la nueva cultura laboral, el derecho sindical florece, y en la especie, la figura de la huelga, animados por la autenticidad, la mística y la verdad de la enorme población que padece la injusticia y vive de su trabajo. Por lo mismo, expresión del sentir popular, abreva la acción directa en los hontanares de la libertad, sensible a la resistencia y la justicia social.

UNIDAD IV

CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES COLECTIVA DE TRABAJO.

4.1.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

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

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

El contrato colectivo contendrá:

- “Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.

- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

4.2.- CONTRATO LEY

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

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

El contrato ley, debe tener las siguientes características:

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

- Y las demás estipulaciones que convengan las partes.

MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

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

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

- “La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos
- La falta de materia prima, no imputable al patrón
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón

•La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables”.

“El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de 30 días, contado desde la fecha del último llamamiento”.

“Si el patrón no cumple las obligaciones con lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones de reinstalación de su trabajo de acuerdo a los procedimientos legales correspondientes”.

TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

•“La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

•La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

•El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

•El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.

CONDICIONES DE TRABAJO.

4.3.- JORNADA DE TRABAJO.

La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58:

“jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo”.

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura de la corriente contractualista, consignada en la anterior ley de 1931, donde se consideraba la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

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

Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general.

Ahora bien, para estas posibilidades de determinar la duración de la jornada de trabajo, deben atenderse diversos aspectos, ya que es prudente tomar en cuenta factores

médicos, psicológicos, económicos y sociales; y no solamente el deseo de los trabajadores en reducirla. Por tanto, conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación:

- I. Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.
- II. Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.
- III. Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.
- IV. Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.
- V. Jornada especial: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.
- VI. Jornada extraordinaria: Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Tiempo Extraordinario u Horas Extras

Cuando la jornada, de cualquier modalidad, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, comienza la denominada jornada extraordinaria, que también se conoce como tiempo extraordinario u horas extras. Así, la jornada de trabajo puede prolongarse en los casos siguientes:

Por siniestro o riesgo inminente (artículo 65 de la LFT).

Por circunstancias extraordinarias sin exceder del límite legal.

Por circunstancias extraordinarias cuando se excede del límite legal.

El artículo 67 de la LFT señala que en el primer caso, las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. En el segundo supuesto, el mismo ordenamiento indica que se debe pagar un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Ahora bien, respecto al tercer caso, por disposición establecida en el artículo 66 de la LFT, el tiempo extraordinario no debe exceder nunca el límite legal de tres horas diarias, ni tres veces por semana. Así mismo, el artículo 68 de la multicitada Ley, menciona que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al señalado en el artículo 66, y en caso de que el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el tiempo excedente se deberá pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la misma Ley.

No obstante lo señalado anteriormente, en la actividad laboral es común que se presente la necesidad de prolongar aún más la jornada, de modo que se sobrepasa el tiempo extraordinario legalmente autorizado.

4.4.- DÍAS DE DESCANSO

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

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

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

Por otra parte, “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador,

independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

Son días de descanso obligatorio.

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

Días de descanso trabajados

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que por cada 6 días de trabajo existirá uno que será exclusivo para el descanso del trabajador y que debe ser pagado. Esta medida busca asegurar que los colaboradores cuenten con al menos un día de descanso remunerado a la semana.

Hay casos en los que debido a la naturaleza del trabajo, empresa, industria o por la carga de tareas y responsabilidades que el trabajador tiene, será necesario que acuda a

trabajar toda la semana sin disfrutar de su día de descanso. Antes que nada, hay que dejar en claro que para que esto suceda el trabajador debe ceder su día de descanso de forma voluntaria.

En segundo lugar, la ley establece que todos aquellos que trabajen en su día de descanso, serán acreedores al 200% extra de su salario diario. Este extra no es una extensión de su sueldo, sino técnicamente se trata de una remuneración por no haber recibido su derecho.

La LFT sugiere que el día de descanso sea domingo, pero este puede variar de acuerdo a la empresa o industria. Aquellas personas que trabajen en domingo son acreedores a recibir un porcentaje extra llamado prima dominical.

Tratamiento del trabajo en domingo y en días de descanso

Al rotar días de trabajo en jornadas discontinuas, es importante tener presente que, de acuerdo al artículo 71 de la LFT, los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, misma que para efectos del Impuesto Sobre Renta, está exenta por el equivalente a un día de salario mínimo general del área geográfica (\$60.57 en el área "B").

Es importante tomar en cuenta la Jurisprudencia 3759/82 referente a la Prima Dominical que beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana, no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada Ley.

El artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho a recibir el pago doble de su salario por el día de descanso laborado. Este pago será independiente del salario que les corresponda por dicho día.

Horas de Descanso a las que tiene derecho el trabajador

Así mismo, a los trabajadores durante la jornada continua de trabajo, se les concederá un descanso de MEDIA HORA, por lo menos.

En el caso de menores de edad de acuerdo a los artículos 123, apartado "A", fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 177 de la LFT, no podrá exceder de seis horas diarias y se deberá dividir en periodos máximos de tres horas, disfrutando de una hora de descanso entre éstas.

En el caso de mujeres embarazadas es importante atender el artículo 123, apartado "A", fracción V, de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos y 61 y 170, fracción II, de la LFT, en relación a su jornada hay que definir claramente los periodos de lactancia que afectarían su jornada laboral ya que tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de alimentar a sus hijos.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

4.5.- Vacaciones.

En razón de las vacaciones, la ley argumenta que todo trabajador tiene el derecho de disfrutar vacaciones; es decir, el tiempo que el trabajador debe descansar, olvidarse de todo y con todo de sus labores por un tiempo, con la finalidad de reponer las fuerzas necesarias para que nuevamente regrese a su centro de trabajo con mayor entusiasmo.

Las vacaciones de los trabajadores se tabulan de la siguiente manera:

- a) Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados.
- b) Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios.

- c) Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año.
- d) Cualquier trabajador debe gozar por lo menos de seis días continuos de vacaciones.
- e) Las vacaciones no son compensables mediante alguna remuneración.
- f) Los trabajadores que se encuentran en su periodo de vacaciones tienen derecho a una prima vacacional del 25% sobre sus salarios, debiendo concederse su periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla un año de labores.

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general.

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

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

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

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

En el siguiente cuadro, se ejemplifica éste artículo:

Antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días

2 años 8 días

3 años 10 días

4 años 12 días

5 a 9 años 14 días

10 a 14 años 16 días

15 a 19 años 18 días

20 a 24 años 20 días

25 a 29 años 22 días

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

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

4.6.- CONCEPTO DE SALARIO

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

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

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

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

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador

por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Etimología

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romanosoldados con sal, la cual valía su peso en oro.[1] donde muchas veces se hacían pagos a los trabajadores con sal.

Características

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos

por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

4.7.- DIFERENTES CLASES DE SALARIOS

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

Se llama salario por unidad de tiempo:

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

Se llama salario por unidad de obra:

Cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en su realización. Este tipo salarial puede llamarse en algunos casos salario a destajo, es decir, se pagará de acuerdo

al número de piezas realizadas diariamente o avance y es posible pagar un salario de garantía al que se le agrega la cantidad del salario por destajo. La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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

Salario por comisión

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

Salario a precio alzado

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

De cualquier otra manera:

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

4.8.- TIPOS DE SALARIOS

Antes de pasar a estudiar los tipos de salarios, hay que conocer el significado de salario mínimo, siendo que el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo lo define como la

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

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

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.²⁶

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

Salarios mínimos generales:

“Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas”, en nuestro país se dividen en tres áreas geográficas A, B y C., salarios que varían de acuerdo con estas zonas, lo que se ve reflejado a continuación:

El salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte es de 260.34 pesos, mientras que en el resto del país es de 172.87 pesos, que significa un aumento del 22% respecto a cómo estuvo durante 2021.

- Zona Libre de la Frontera: 260.34 pesos

- Resto del país: 172.87 pesos (México)

- Incremento total: 22%

¿Cómo quedó el salario mínimo para profesiones y oficios?

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) publicó una lista de profesiones, oficios y otros trabajos especiales que muestra en cuánto quedó el salario mínimo en dichas ocupaciones, tanto para la zona fronteriza norte como en el resto del país.

*Nota: El salario mínimo 2022 para la Zona Libre de la Frontera Norte y el monto para el resto del país.

- Albañil: [260.34 pesos] | [\$199.42 pesos]
- Dependiente boticas, farmacia, droguería: [260.34 pesos] | [176.28 pesos]
- Operador buldozer y/o traxcavo: [260.34 pesos][208.91 pesos]
- Cajero(a) de máquina registradora: [260.34 pesos] | [179.34 pesos]
- Cantinerero(a) preparador de bebidas: [260.34 pesos][183.01 pesos]
- Carpintero(a) de obra negra: [260.34 pesos] | [199.42 pesos]
- Carpintero, reparación de muebles: [260.34 pesos] | [196.14 pesos]
- Cocinero restaurantes, fondas, etc.: [260.34 pesos] | [201.95 pesos]
- Reparación y fabricación de colchones: [260.34 pesos][184.82 pesos]
- Colocador de mosaicos y azulejos: [260.34 pesos][195.44 pesos]
- Yesero en construcción de edificios y casa: [260.34 pesos][186.12 pesos]
- Cortador en manufactura de calzado: [260.34 pesos][181.24 pesos]
- Costurero confección de ropa en taller: [260.34 pesos][179.08 pesos]
- Costurero confección de ropa a domicilio: [260.34 pesos][183.78 pesos]
- Acomodador de autos en estacionamientos: [260.34 pesos][187.34 pesos]
- Chofer de camión de carga en general: [260.34 pesos] | [203.52 pesos]
- Chofer de camioneta de carga en general: [260.34 pesos] | [197.75 pesos]
- Chofer operador de vehículos con grúa: [260.34 pesos][190.22 pesos]
- Operador de draga: [260.34 pesos][210.84 pesos]
- Ebanista en fabricación y reparación de muebles: [260.34 pesos][198.97 pesos]
- Electricista e instalador eléctrico: [260.34 pesos][195.44 pesos]

- Electricista en la reparación de automóviles y camiones: [260.34 pesos][197.34 pesos]
- Electricista reparador de motores en talleres: [260.34 pesos][190.22 pesos]
- Empleado de góndola, anaquel en tienda de autoservicio: [260.34 pesos][175.77 pesos]
- Encargado de bodega y/o almacén: [260.34 pesos][182.04 pesos]
- Dependiente de ferreterías y tlapalerías: [260.34 pesos] [185.67 pesos]
- Fogonero de calderas de vapor: [260.34 pesos][191.61 pesos]
- Gasolinero: [260.34 pesos] |[179.08 pesos]
- Oficial de herrería: [260.34 pesos][192.92 pesos]
- Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones: [260.34 pesos][196.14 pesos]
- Jornalero agrícola: [260.34 pesos][195.43 pesos]
- Lubricador de automóviles, camiones: [260.34 pesos][180.44 pesos]
- Manejador en granja avícola: [260.34 pesos][173.86 pesos]
- Operador de maquinaria agrícola: [260.34 pesos][200.41 pesos]
- Operador de máquinas para madera en general: [260.34 pesos][191.61 pesos]
- Mecánico: [260.34 pesos] | [205.96 pesos]
- Montador en talleres y fábricas de calzado: [260.34 pesos][181.24 pesos]
- Peluquero y cultor de belleza: [260.34 pesos][187.34 pesos]
- Pintor de automóviles y camiones: [260.34 pesos][192.92 pesos]
- Pintor de casas, edificios y construcciones: [260.34 pesos][191.61 pesos]
- Planchador a máquina en tintorerías y lavandería: [260.34 pesos][179.34 pesos]
- Plomero en instalaciones sanitarias: [260.34 pesos][191.95 pesos]
- Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos: [260.34 pesos][198.97 pesos]

- Recamarero en hoteles: [260.34 pesos][175.77 pesos]
- Dependiente de refaccionaria de automóviles: [260.34 pesos][182.04 pesos]
- Reparador de aparatos eléctricos para el hogar: [260.34 pesos][189.50 pesos]
- Reportero en prensa diaria impresa: [387.09 pesos] [387.09 pesos]
- Reportero gráfico en prensa diaria impresa: [387.09 pesos][387.09 pesos]
- Repostero o pastelero: [260.34 pesos][199.42 pesos]
- Oficial en sastrería en trabajo a domicilio: [260.34 pesos][200.41 pesos]
- Secretario auxiliar: [260.34 pesos][205.55 pesos]
- Soldador con soplete o con arco eléctrico: [260.34 pesos][197.34 pesos]
- Tablajero y/o carnicero: [260.34 pesos][187.34 pesos]
- Tapicero de vestiduras de automóviles: [260.34 pesos][190.22 pesos]
- Tapicero en reparación de muebles: [260.34 pesos][190.22 pesos]
- Trabajador del hogar: [260.34 pesos][187.92 pesos]
- Trabajador social: [260.34 pesos][222.67 pesos]
- Vaquero / ordeñador a máquina: [260.34 pesos][175.77 pesos]
- Velador: [260.34 pesos][179.08 pesos]
- Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico: [260.34 pesos][183.78 pesos]
- Zapatero en talleres de reparación de calzado: [260.34 pesos][181.24 pesos].

Nómina

Artículo principal: Nómina

Es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

La Constitución Mexicana establece un salario mínimo por diferentes ocupaciones o ramas de actividad económica. Por consecuencia no hay un único salario mínimo en México y los salarios mínimos de alrededor de ocupaciones son anunciados cada año.

En México el Salario Mínimo se establece por día. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, una institución representada por trabajadores, empleadores y el gobierno, determina las tasas de salario mínimo para cada año.

La Comisión puede ser asistida por comités de asesoramiento para así determinar el salario mínimo para diferentes sectores, ocupaciones y zonas. El salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del jefe de familia y para proveer la educación mínima de sus hijos. Los salarios mínimos ocupacionales se fijan también tomando en consideración las condiciones de las

diferentes actividades económicas. Normalmente el salario mínimo se establece cada año y puede ser revisado en cualquier momento, si las circunstancias económicas lo requieren. Con el fin de ayudar a establecer y revisar el salario mínimo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lleva a cabo distintos estudios para determinar la situación general del país, cambios en diversas actividades económicas, cambios en el costo de vida, condiciones del mercado de trabajo y estructuras salariales.

El cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, incluidas las disposiciones relativas al salario mínimo, está garantizado por la inspección del trabajo, que tiene las siguientes funciones: supervisar el cumplimiento de las normas laborales; Proporcionar información y orientación técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera más eficaz de cumplir con las normas laborales; Informar a las autoridades sobre las deficiencias y violaciones de las normas laborales observadas por éstas y llevar a cabo los estudios y reunir los datos solicitados por las autoridades competentes y buscar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Los trabajadores pueden presentar una queja ante un inspector de trabajo o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque en virtud de la reforma constitucional de 2017, estas Juntas serán reemplazadas por los tribunales de trabajo o los tribunales laborales.

La Ley Federal del Trabajo tiene disposiciones sobre multa y prisión por violación de las normas salariales, dependiendo de la cantidad u omisión.

Un empleador que paga a los trabajadores menos que el salario mínimo general tiene que pagar una multa y encarar el encarcelamiento como se explica a continuación:

La multa es igual a 50 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe realmente pagado no excede el total de un mes de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;

La multa es hasta 100 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es entre un mes y tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;

La multa es hasta 200 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es igual a más de tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y cuatro años.

Las multas se duplican en caso de reincidencia.

Fuentes: §123-A-VI de la Constitución Mexicana, §90-97, 540, 560-562, 570 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo; resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015.

Para cifras actualizadas sobre salarios mínimos, por favor visite nuestra sección Salario Mínimo

Pago regular

El Salario es la remuneración que será pagada por el empleador al trabajador por el trabajo realizado.

De acuerdo con la Constitución Mexicana, el periodo salarial no puede ser mayor a 7 días. Sin embargo, la Ley federal de Trabajo aclara que el periodo de 7 días de pago de salario es para trabajadores manuales y trabajadores agrícolas. La fecha límite para el pago de salarios no puede ser más de 7 días para trabajadores manuales y 15 días para otros tipos de trabajadores. La Ley exige que el salario se fije por unidad de tiempo, por unidad de trabajo, por comisión, por cantidad que se trabaje o de otra manera. Los salarios mínimos son determinados con base diaria. Los salarios deben pagarse en moneda legal y en efectivo, a menos que se llegue a un acuerdo con el trabajador. El pago de salarios debe realizarse en el lugar donde laboran regularmente los trabajadores y en un día de trabajo y durante las horas de la jornada laboral. Los salarios establecidos en un contrato de trabajo no pueden ser menores al salario mínimo por ocupación y región.

El salario mínimo está exento de embargos, compensaciones y deducciones.

4.9.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL REPARTO DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

¿Qué es el reparto de Utilidades?

Es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

La PTU es la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de la empresa y se trata de una prestación con la que todos los patrones están obligados a cumplirles a sus colaboradores. En caso de que la empresa no haya obtenido utilidades durante el ejercicio fiscal anterior, no hay reparto.

Si la empresa generó un ingreso anual declarado para el ISR ante el SAT que supere los \$300,00 MSN, entonces está obligado a repartir las utilidades entre ellos.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho.

Un derecho de los trabajadores que se establece en el artículo 123 de la Constitución de México y fue creado en 1996. También reflejado en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo.

¿Cuándo se debe recibir el Reparto de Utilidades?

A más tardar el 30 de mayo en el caso de los trabajadores que laboran para una persona moral (empresa), mientras que las personas que trabajan para una persona física (patrón), deberán recibir el pago a más tardar el 29 de junio.

¿Cómo se determinan individualmente las utilidades para los trabajadores?

A) Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

B) La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte 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.

C) Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

¿Qué salario debe considerarse como base del reparto?

Exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo. Cuando el salario sea variable, se tomará como cuota diaria el promedio correspondiente al total percibido durante el año.

En el caso de los trabajadores de confianza se tomará como salario tope, base del reparto de utilidades, el resultante de sumar 20% al salario del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, elevado al año.

¿Para qué trabajadores es aplicable esta prestación?

Es aplicable a los trabajadores que hayan laborado por lo menos 60 días en empresas cuyas utilidades netas fueron de \$300 mil pesos o más, según su declaración fiscal 2016, y que tengan más de un año en funcionamiento. Bajo estas condiciones, los trabajadores tendrán derecho al Reparto de Utilidades, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada.

¿Para quienes No aplican el Reparto de Utilidades?

No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de

honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.

Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, y a instituciones de asistencia privada que realicen acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

¿Cuánto tiempo tengo para reclamar mi derecho al pago de las utilidades?

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), si el trabajador no recibe esta prestación o se le paga de forma incompleta, tiene un plazo de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha límite establecido, para reclamar el pago de las utilidades.

¿Qué días se consideran como laborados para el reparto de utilidades?

Los días laborados, y todos aquellos en que por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador perciba su salario aun cuando no labore, tales como:

- Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.
- Periodos prenatales y postnatales.
- Descanso semanal, vacaciones y días festivos.
- Permisos.
- Permiso con goce de sueldo.

¿Cuáles son las normas protectoras de las cantidades recibidas por concepto de utilidades?

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes”, las cuales se refieren a los siguientes supuestos normativos:

Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (artículo 98).

El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99)

Las utilidades se pagaran directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100);

Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101);

Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (artículo 104);

Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105);

La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106);

El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108).

¿Causa impuesto el pago de reparto de utilidades a los trabajadores?

El reparto de utilidades causa impuesto exclusivamente sobre la cantidad que exceda del equivalente a 15 días de salario mínimo.

¿Me pueden multar si no cumplo con el pago de utilidades?

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo invita a las empresas y patrones a cumplir con el Reparto de Utilidades en tiempo y forma, pues de no hacerlo conlleva a multas que van de los 50 a los 5000 salarios mínimos vigentes, según lo señala la LFT.

4.10.- AGUINALDO Y OTRAS PRESTACIONES.

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

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

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

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

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

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

La prima de antigüedad se pagará:

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

Las Generalidades del Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año.

Los trabajadores 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.

Particularidades.

Derecho al aguinaldo.- Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen. Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Monto mínimo.- El aguinaldo consiste en, por lo menos, 15 días de salario, sin perjuicio de que manera individual o colectiva las partes de la relación laboral tengan pactada una suma superior a la prevista en la normatividad laboral.

Salario base para el cálculo.- El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones, entre ellas, el aguinaldo, mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.

El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que éstos devenguen en el momento en que debe hacerse el pago antes del veinte de diciembre.

Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo.- Se toman los días que se tengan pactados como aguinaldo, por ejemplo: 15 (que son los días que marca el artículo 87 de LFT) entre 365 días (que son los días del año) nos da como resultado 0.041. Este resultado se multiplica por el salario diario y el resultado se multiplica a su vez por los días que laboró el trabajador. El resultado que arroje es lo que se llama parte proporcional.

ISR.- De conformidad con la fracción XI del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, no se pagará este impuesto por la obtención de gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, como es el caso del aguinaldo. El impuesto a pagar varía de acuerdo a los ingresos de cada trabajador.

4.11.- ANTIGÜEDAD.

Definición y Caracteres de Antigüedad en el Trabajo en Derecho Mexicano

Concepto de Antigüedad en el Trabajo que proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano (1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Braulio Ramírez Reynoso) Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

Significado de Antigüedad en el Trabajo

Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos (artículo 50 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social. Existen

dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga; y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo. Los trabajadores de planta, los que suplan las vacantes transitorias temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (artículo 158 Ley Federal del Trabajo), tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad. En caso de negativa del patrón o de inconformidad con el cómputo, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes para que se resuelva jurisdiccionalmente su antigüedad (artículo 892 Ley Federal del Trabajo). El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo. El artículo 132, fracciones VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la obligación patronal de expedir constancias escritas del número de días laborados o de los servicios en general; cuando las solicite el trabajador. Entre las consideraciones que deberán tomar en cuenta los patronos cuando concurren trabajadores en igualdad de circunstancias, destaca la consistente en que preferirá a los que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo (artículo 154, Ley Federal del Trabajo).

Las comisiones mixtas de escalafón de cada empresa, organismo o establecimiento, deberán elaborar un cuadro general de antigüedad, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, con el fin de que sirva de base para llevar a cabo los ascensos de los trabajadores. El afectado por una antigüedad mal determinada podrá acudir ante la comisión correspondiente; si subsiste su inconformidad, se encontrará en la aptitud de recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El desarrollo tecnológico ha convertido a la capacitación y al adiestramiento en una necesidad ingente. Así, hoy tenemos la obligación de capacitar y el derecho a capacitarse. La Ley Federal del Trabajo trata de equilibrar en los movimientos escalafonarios a la capacitación y a la antigüedad en el trabajo. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores

de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien tenga mayor antigüedad y, si ésta fuese igual, al trabajador que tenga a su cargo una familia (artículo 159). La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Será necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó la conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta tutelar disposición.

La prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; su importe debe ser cubierto de acuerdo con las modalidades fijadas por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias, los contratos colectivos y los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia. La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras. Queda a salvo en el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad. Cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe

computarse como antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad durante el periodo que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas. En el aspecto procesal debe destacarse que si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su resolución deberá ser sometido a los procedimientos especiales (artículo 892 Ley Federal del Trabajo). Según el artículo 784 (Ley Federal del Trabajo) corresponderá al patrón probar su dicho, en todo caso, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.

La jurisprudencia patria diferencia entre antigüedad genérica o de empresa y antigüedad por categoría. Considera a la primera, como aquella que se crea en forma acumulativa mientras conserve vigencia la relación contractual de trabajo y respecto de la cual, el derecho a su reconocimiento no se extingue por la falta de ejercicio, en tanto que la relación de trabajo subsista, toda vez que se actualiza, cotidianamente, con cada día que transcurre. La antigüedad de categoría en una profesión u oficio sirve de base, a su vez, para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto, sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Al efecto, se precisa, que la antigüedad de empresa produce varios efectos, entre los que se distingue el beneficio de la jubilación (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, página 11). Suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de estabilidad en el trabajo; la jubilación, las vacaciones; la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional; la prima de antigüedad; la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes definitivas o por una duración de más de treinta días – o de nueva creación, o en su caso, la llamada “inmunidad” por faltas leves, cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXII de la

Constitución, y 40, 50, 52, 76, 132 fracciones VII y VIII, 159, 161, 162, 249, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo). En apego a la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, cabe señalar, sobre el particular, que “se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que por ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social”.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Introducción a la ética. Raúl Gutiérrez Saenz. esfinge. 2010.
- "Que legislación hace falta para los medios de comunicación" ciencias sociales, Amedi (asociación mexicana de derecho a la información, 2012.

Legislación de derechos de autor. sin autor / autor.
Desconocido. sista. 2008.

- Ley federal del trabajo mexicano vigente.
- Ley del seguro social.
- Bermudez Cisnero Miguel, derecho del trabajo, editorial oxford, México 2009.
- Manuel Solano Rivero, manual de mis prestaciones y derechos laborales, editorial ecafsa, México, 2000.
- Derecho laboral (concepto, funciones y contrato de trabajo).