

UDS

LIBRO

NOMBRE DE LA MATERIA

Relaciones laborales

LICENCIATURA

Administración y estrategia de negocios

CUATRIMESTRE

Cuarto

Marco Estratégico de Referencia

ANTECEDENTES HISTORICOS

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

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

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

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

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de

cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el Corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y Educativos de los diferentes Campus, Sedes y Centros de Enlace Educativo, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca a nivel nacional e internacional.

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

MISIÓN

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

VISIÓN

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

VALORES

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

ESCUDO

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

ESLOGAN

“Mi Universidad”

ALBORES

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

Relaciones laborales

Objetivo de la materia:

* Manejará con un sentido práctico los problemas que surjan en una relación de trabajo, evitando los conflictos de tipo jurídico en una causal de rescisión de trabajo o en una liquidación.

* Desarrollará las habilidades y destrezas para un óptimo manejo del personal en el ámbito de las relaciones laborales, aplicando adecuadamente los elementos que proporciona el conocimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

UNIDAD I

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

I.1 Relación individual del trabajo.

I.2 Contrato individual de trabajo.

I.3 Duración de la relación individual laboral.

I.4 Relaciones colectivas de trabajo.

I.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

I.6 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

I.7 Suspensión de la relación de trabajo: causas y efectos.

I.8 Rescisión de la relación de trabajo: causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón.

I.9 Terminación de la relación de trabajo: terminación Art. 53, L.F.T.

I.10 Indemnización laboral.

I.11 Despido justificado

I.12 Despido injustificado

UNIDAD II

CONDICIONES DE TRABAJO

- 2.1 Concepto de jornada laboral.
- 2.2 Clases y Duración.
- 2.3 Jornada extraordinaria.
- 2.4 Jornada emergente.
- 2.5 Días de descanso - Semanal – Obligatorio.
- 2.6 Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.
- 2.7 Concepto de salario.
- 2.8 Tipos Salario.
- 2.9 Normas protectoras y privilegios del salario.
- 2.10 Aguinaldo y su cálculo.
- 2.11 Prima de antigüedad y su cálculo.

UNIDAD III

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

- 3.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU).
- 3.2 Procedimiento del reparto de utilidades.
- 3.3 Empresas exentas del reparto de utilidades.
- 3.4 Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza.
- 3.5 Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- 3.6 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales.
- 3.7 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.
- 3.8 Competencia de las autoridades del trabajo.
- 3.9 Autoridades administrativas y las jurisdiccionales.
- 3.10 Secretaria de trabajo y previsión social.
- 3.11 Secretaria de hacienda y crédito público.
- 3.12 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 3.13 El Servicio Nacional y Estatal del Empleo.

3.14 Centro Federal y Estatal de conciliación y registro laboral.

3.15 Tribunales laborales.

UNIDAD IV

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

4.1 Reglamento interior de trabajo.

4.2 Seguro de retiro.

4.3 La cuenta individual del trabajador.

4.4 AFORES

4.5 SIEFORES

4.6 CONSAR

4.7 Seguro de cesantía en edad avanzada.

4.8 El ramo de vejez, requisitos y prestaciones.

4.9 INFONAVIT

4.10 Requisitos para obtener crédito para vivienda.

4.11 FOVISSSTE

Unidad I.

Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)

I.1 Relación individual del trabajo.

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “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”.

Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo.

La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo; más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma).

Los primeros, que son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que estos elementos son el trabajador y patrón

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

Conviene hacer algunas precisiones respecto al tema denominado relación individual del trabajo:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación.

Dicho de otra manera, las actividades a desarrollar no pueden ser realizadas por un tercero que el trabajador designe.

- Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.

- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.

De esta forma, basta la existencia de la prestación de un trabajo personal, en el que exista una subordinación y que, a cambio del mismo, se pague un salario para que se presuma la existencia de la relación de trabajo.

Por lo tanto podemos concluir que es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido (de manera verbal o por escrito), como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

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

1.2 Contrato individual de trabajo.

El artículo 20 de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

Anteriormente se señaló que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa; el artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

En cuanto a la forma, el artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito; sin embargo, el artículo 26 establece que la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, no priva al trabajador de los beneficios que otorguen las normas laborales ni al patrón, del servicio que deba recibir.

En lo referente al contrato individual del trabajo por escrito debe de contener los siguientes requisitos, según el artículo 25 de nuestra ley federal del trabajo, por lo tanto se transcribe:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

En síntesis, el contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

1.3 Duración de la relación individual laboral.

El artículo 35 de la LFT señala que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

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

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

- Contrato por tiempo determinado

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

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

- Contrato por tiempo indeterminado

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

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

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

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

Como ejemplo de lo anterior podemos citar: La señora María Ramírez trabaja como secretaria para la empresa Goliat Confecciones, S.A. de C. V., está embarazada y se va de incapacidad seis semanas antes del parto, tal como lo establece el artículo 170 de la LFT. Se contrata para cubrir tal incapacidad a la señora Eugenia Ochoa; especificándose en su contrato que la relación de trabajo es por tiempo determinado por esas seis semanas, y que tiene por objeto cubrir la incapacidad de la secretaria.

Al término de dicho plazo, la señora Ramírez decide no regresar a la empresa y dedicarse a cuidar a su hijo.

Subsiste la necesidad de la empresa de una secretaria y la señora Ochoa ha demostrado tener aptitudes para desempeñar el cargo, por lo tanto, tiene derecho a obtener un contrato por tiempo indeterminado para ocupar ese puesto.

- Contrato por obra

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

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

- Contrato inicial o a prueba

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

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

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

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

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

I.4 Relaciones colectivas de trabajo.

De acuerdo con Juan D. Pozzo, <<El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción>>.

Por su parte, Mario de la Cueva dice: << el Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad>>.

Legalmente en nuestro país, se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconociéndose la libertad de coalición de trabajadores y patronos con la finalidad de defender sus intereses comunes.

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patronos.

COALICIONES

Un concepto que adquiere significado especial al tratar de temas de Derecho Colectivo del Trabajo es el de Coalición; figura que se encuentra consagrada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: <<Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus interés comunes>>.

SINDICATOS

La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356: <<Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses>>.

Es un derecho que tienen los trabajadores; sin embargo, no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Es importante mencionar que gracias a la formación de sindicatos, nace lo que conocemos como negociación colectiva y esta permite a los integrantes de los sindicatos, poder negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores en su empleo, de ahí se desprende que en una relación colectiva puede existir o nacer cualquiera de los dos tipos de contratos, uno denominado CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y el otro denominado CONTRATO LEY, es necesario recalcar, que solo uno de ellos se puede generar, después de una negociación colectiva de trabajo.

1.5 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

Antes de comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón.

Sin embargo, hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. Es decir, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo.

A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

El CCT, está regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT), dentro del Capítulo III.

La LFT lo define en el artículo 386 como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Dentro de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403. Estos apartados abarcan todos los puntos que debe contener un CCT.

El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal.

Y a partir de esto, garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.

Por medio del Sindicato, se podrán establecer ciertos estatutos que tanto los empleadores como los empleados deberán cumplir obligadamente.

Una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que este pueda seguir fungiendo como organismo autónomo, y responda ante cualquier situación que se pueda suscitar en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este acuerdo colectivo, se especifican las generalidades del tipo de contrato, el salario, prestaciones, horarios de trabajo y sobre todo los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

- Contrato ley

Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria.

Generalmente, para realizar el Contrato Ley y acordar las condiciones que quedarán establecidas y con la mera finalidad de llegar a un acuerdo lo más justo posible para ambas partes, se reúnen varios patrones y hasta sindicatos de trabajadores.

El artículo 405 de la LFT explica que los Contratos Ley, pueden establecerse a nivel nacional; pero también pueden variar, dependiendo de las diferentes entidades federativas o zonas económicas.

Existe la posibilidad de solicitar los contratos ley; sin embargo, se deben seguir una serie de normas y reglas. En primer lugar, debe canalizarse el ente a quien se dirige la solicitud y según el artículo 407 de la LFT, se dispone de la siguiente manera:

Si la industria que solicita el Contrato Ley tiene un carácter de jurisdicción federal, la petición debe ser enviada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes (artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo):

- Estos sindicatos deben representar, mínimo, a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentren sumados a un sindicato.
- Deben pertenecer a una rama de la industria que se disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.
- Deben estar ubicadas en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.
- Los sindicatos que soliciten la celebración de un contrato Ley al momento de enviar la solicitud, deben dar fe que cumplen con las normas establecidas anteriormente, según lo expuesto en el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo.

1.6 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

- Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
 - El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
 - Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.
- El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los 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.

De esta forma, los trabajadores de confianza están cercanamente vinculados por el patrón y, en cierta medida, comparten los fines del mismo.

Se les asigna la categoría de trabajadores de confianza debido a la importancia de las actividades que realiza.

- Patrón

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral.

Por ejemplo, el Sr. Juan Pérez (persona física) puede contratar a uno o varios trabajadores y constituirse como patrón o la empresa Manufacturas Chávez, S.A. de C.V. (persona moral) puede contratar a uno o varios trabajadores y fungir como patrón de los mismos. Juan D. Pozzo, citado por Néstor de Buen Lozano, señala “... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución”.

La figura del patrón se relaciona con algunas otras figuras contenidas en la LFT; a saber: intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

- Representante del patrón

La figura del representante del patrón es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones; por ello, el artículo 11 de la LFT especifica quiénes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: “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”.

De esta forma, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración o dirección en la empresa y estará subordinado a ellos.

- Patrón sustituto
-

Por último, la figura del patrón sustituto que, aunque no está expresamente definido en la LFT, se contempla su posible existencia en el artículo 41, “la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las

relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

Esta sustitución del patrón “corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones”.

El periodo de inicio de esta responsabilidad “compartida” entre patrón sustituto y sustituido, empieza a contar a partir de la fecha en que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.

En el caso de la sustitución, el nuevo patrón adquiere las obligaciones contractuales, establecidas desde el inicio de la relación laboral, aun cuando él no haya sido el patrón original y, por supuesto, asume también las obligaciones derivadas de la ley.

1.7 Suspensión de la relación de trabajo: Causas y efectos.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

Conviene resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

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

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aún, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio.

Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que cause ejecutoria su sentencia absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

- Arresto del trabajador.

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

Un ejemplo de la anterior situación es la detención que se realice por exceder los niveles de alcohol permitidos al conducir, el “alcoholímetro”, cuya sanción es un arresto de 12 a 36 horas.

Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario.

La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo.

- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales. En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios.

También se incluye en esta causal el enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

Esta suspensión se inicia en la fecha en que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse hasta por seis años.

El trabajador está obligado a presentarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

Esta suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se subsana la deficiencia, se puede rescindir la relación, sin responsabilidad para el patrón.

Aun cuando no estén previstas en el citado artículo de la LFT, algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento. Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días.

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

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

1.8 Rescisión de la relación de trabajo: Causas imputables al trabajador y causales imputables al patrón.

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.

Esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo.

A continuación se enlistan las causales imputables a trabajadores y patrones para rescindir la relación de trabajo.

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.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

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

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT.

I.9 Terminación de la relación de trabajo: Terminación Art. 53, L.F.T.

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos.

Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

- La muerte del trabajador.

Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador.

Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.

- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses, para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión de capital.

Conviene resaltar en este punto que, en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.

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

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna.

La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patronos.

Sería injusto obligar al patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende sólo de su voluntad.

I.10 INDEMNIZACIÓN LABORAL.

Dirigir una empresa no es sencillo.

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.

Entre ellas, todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización.

Y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la: indemnización.

En este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado.

Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona.

Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

Como dijimos antes, una decisión de esta clase afecta su futuro económico y el de su familia.

En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este.

Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

1.11 Despido justificado

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

Por lo general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación.

Por lo tanto, si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así

como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.

Dicho de otro modo, ya sea que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito.

Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

En caso de existir, se agregan los montos de las partes proporcionales de prestaciones tales como vales de despensa, bonos navideños, caja de ahorro.

Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

1.12 Despido injustificado

Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido.

Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”.

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

Si opta por la reinstalación, en ciertos casos (trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año y empleados domésticos), el empleador se puede negar mediante el pago de una indemnización más costosa, igual a la que procede cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al empleador.

Por lo tanto podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el trabajo.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales.

UNIDAD II.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.

De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.

Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”.

El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, siempre que:

- A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.
- B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

Ejemplo: una planta armadora de automóviles se ve obligada a reducir la cantidad de autos que produce por las bajas ventas, lo que implica reducir a la mitad el número de trabajadores. Sin embargo, con el objeto de no despedir a tantos trabajadores, busca instaurar horarios distintos y menores a los originalmente acordados.

El patrón hace la solicitud al tribunal que, luego de un procedimiento, determina que las circunstancias económicas justifican la modificación de las condiciones laborales.

2.1 Concepto de jornada laboral.

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario).

Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros

derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

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

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

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

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

Este mandato de la LFT es bastante controversial, ya que, al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales.

Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.

2.2 Clases y Duración.

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador.

Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.

Por ello, y con razón, afirma al respecto Doménico Napoletano, que sin duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas, y
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.

Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

En otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media horas de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo.

2.3 Jornada extraordinaria.

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran.

Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.

Asimismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

Por ejemplo: imaginemos que el horario de trabajo de un empleado en una oficina es de 09:00 a 17:00 horas. Un día, su patrón le pide que trabaje hasta las 20:00. Hay 3 horas extra que ese empleador deberá pagar de acuerdo con la ley.

En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 66, que reza lo siguiente:

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

- Horas extra dobles.

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.

Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- Horas extra triples.

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

En función de las circunstancias y la cantidad de tiempo, podemos encontrar horas extras, por lo tanto vamos a conocer cómo se paga este tiempo adicional de trabajo con un ejemplo.

Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente:

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas
- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra
- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra

Ahora, lo primero que tenemos que conocer es el costo de la hora de trabajo del empleado. Para ello, vamos a dividir el salario mensual por la cantidad de días del mes.

En nuestro ejemplo vamos a partir de un salario mensual de \$9.000 pesos. El cálculo sería el siguiente:

$$9.000 / 30 = \$300.$$

Ahora sabemos que la jornada laboral de ese trabajador es de \$300 pesos.

A continuación, vamos a calcular el valor de la hora. Para ello, estimamos una jornada de trabajo diurna de 8 horas.

El cálculo sería el siguiente:

$$300 / 8 = \$37.50.$$

El colaborador cobraría \$37.50 por hora. En función de esta información, podemos comenzar a calcular cuánto pagar el tiempo de trabajo adicional de acuerdo al tipo de hora extra del que se trate.

2.4 Jornada emergente.

La jornada de emergencia se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

Resultaría una incongruencia que el trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación con el patrón es, por ejemplo, el desempeño del oficio de chofer o de electricista.

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

No deben confundirse estas jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias, pues los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

Esto explica por qué la jornada de emergencia sólo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria, como lo dispone el artículo 67 de la Ley, y no un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica al trabajo extraordinario (Artículo 67, segundo párrafo).

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Existen circunstancias que pueden hacer más extensa la jornada de trabajo, por lo tanto transcribimos los preceptos legales siguientes:

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá

un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

2.5 Días de descanso - Semanal – Obligatorio.

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio
 - Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “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 sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Pero, ¿qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa?

El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.

Así, si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana (jueves, viernes y sábado), esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descance el domingo.

Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana.

Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%).

A continuación se presentan un ejemplo:

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$180.00.

En la semana del 3 al 8 de diciembre faltó a trabajar, con autorización del patrón, el lunes y el martes.

Para determinar el monto que le corresponde como pago por el domingo:

1. Obtener la parte proporcional del día de descanso por día trabajado.

$$180 / 6 = 30 \text{ (pesos por día trabajado)}$$

2. Determinar el número de días trabajados:

- Lunes - Falta
- Martes - Falta

- Miércoles - Trabaja
- Jueves - Trabaja
- Viernes - Trabaja
- Sábado - Trabaja

3. Calcular la cantidad a pagar por el día de descanso.

(30 pesos por día trabajado) (4 días) = \$120.00

De esta forma, el salario que recibiría el trabajador por esa semana es:

Salario por días trabajados (180) (4) = \$720.00

Días de descanso = \$120.00, por lo tanto deberá de pagarse al trabajador el total de \$840.00.

- Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

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

Trabajadores y patrones pueden acordar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio y, en caso de no llegar a conseguir un acuerdo, decidirán las autoridades competentes (Tribunal laboral).

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

Anexaremos un ejemplo del pago de un día de descanso obligatorio:

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 8:00 a 18:00 horas, con dos horas de comida, las cuales toma fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$300.00.

Por necesidad de la empresa, tiene que trabajar el 25 de diciembre. Para calcular el monto a pagar por trabajar en día de descanso obligatorio.

1. Calcular el doble del salario:

$(300) (2) = 600$ (pesos)

2. Sumar el doble del salario más el salario diario:

Doble de salario: \$600.00

Salario diario: \$300.00, el pago respecto al día de descanso obligatorio y que fue laborado será de \$900.00

2.6 Concepto de vacaciones - Cálculo - Prima vacacional - Término para otorgar vacaciones.

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.

Es el artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores:

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

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

- Ejemplo para otorgar vacaciones.
 - 1 año de labores, al trabajador le corresponden 6 días de vacaciones.
 - 2 años de labores, al trabajador le corresponden 8 días de vacaciones.
 - 3 años de labores, al trabajador le corresponden 10 días de vacaciones.
 - 4 años de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
 - 5-9 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
 - 10-14 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
 - 15-19 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
 - 20-24 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios.

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo.

Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas.

El periodo en que el patrón debe conceder sus vacaciones al trabajador, no podrá exceder de los seis meses siguientes a la generación de las mismas; es decir, si un trabajador cumple años de servicio el 31 de enero, podrá disfrutar de su periodo vacacional entre febrero y julio.

Realizaremos un ejemplo, para obtener vacaciones y prima vacacional de un trabajador:
Un trabajador ingresó a laborar el 15 de agosto de 2005, actualmente tiene un salario mensual de \$9 000.00.

El 15 de agosto de 2022, el trabajador pretende solicitar vacaciones y pide al patrón la constancia correspondiente.

Para calcular los días que le corresponden:

1. Determinar los años de antigüedad:

$2005 - 2022 = 17$ años

2. Determinar los días de vacaciones, según el desglose anterior, con base a los años laborados:

Por 17 años, le corresponden 18 días de vacaciones.

3. Periodo en que puede disfrutar de sus vacaciones (6 meses):

16 de agosto de 2022 a 15 de septiembre de 2022.

Para calcular el monto a pagar por el periodo vacacional:

1. Determinar el salario diario:*

$$9\ 000 / 30 = \$300.00$$

2. Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones:

$$(18) (300) = \$5400.00$$

3. Calcular el monto de la prima vacacional

$$(5400) (0.25) = \$1350.00$$

4. Sumar ambas cantidades:

Salario por el periodo vacacional: \$5400.00

Prima vacacional: \$ 1350.00, total de las cantidades a pagar por concepto de vacaciones, \$6750.00.

Algo que es importante mencionar, es que la condición laboral conocida como vacaciones, pueden prescribir, la prescripción es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas.

En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos.

El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas.

Así, los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos.

2.7 Concepto de salario.

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido.

Esa retribución es precisamente el salario.

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

La definición de Mario de la Cueva resulta un tanto idealista, ya que la realidad económica actual ha demostrado, en más de una ocasión, que el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir.

Tal vez con esa visión, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que en ocasiones, aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario.

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

2.8 Tipos Salario.

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario.

- Formas de determinar el salario

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

A continuación se explica cada uno de los casos señalados:

- Salario fijado por unidad de tiempo:

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- Salario por unidad de obra o “a destajo”:

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”

El segundo párrafo del artículo 83 señala que en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.

La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día.

De igual manera, el salario “a destajo” debe ser suficiente para que con él se cubra el pago del séptimo día. Por lo anterior, es común que el salario por obra determinada se complemente con un salario “de garantía”, que normalmente es determinado por unidad de tiempo.

Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera.

- Salario por comisión:

Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

Aun cuando la ley no especifica mayores disposiciones respecto a esta forma de determinar el salario, se aplica por analogía; el principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

- Salario a precio alzado:

Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

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.

Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarias.

- De cualquier otra forma: La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

2.9 Normas protectoras y privilegios del salario.

El salario permite al trabajador satisfacer todas sus necesidades; por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador su uso, goce y disfrute.

Entre estas normas se encuentran:

- Derecho a disponer del salario

Los trabajadores pueden disponer libremente de su salario; el patrón, por ninguna circunstancia, puede limitar el derecho del trabajador a usar, gozar y disfrutar del salario, de la manera en que considere oportuna.

- Irrenunciabilidad del salario

El trabajador, por ningún motivo puede renunciar a recibir su salario o cualquier otra prestación que le corresponda. Si por algún motivo pacta la cesión o renuncia a su salario o a cualquier prestación, se considerará nulo ese pacto.

- Cobro del salario

Son varias las disposiciones relativas al cobro del salario, entre ellas destacan:

- Debe cobrarlo el propio trabajador y, cuando esté imposibilitado, lo podrá cobrar un representante, mediante una carta firmada ante dos testigos (art. 100).
- Se paga el salario en días laborales y horas de trabajo (art. 109).
- Se paga en el lugar en el que se preste el servicio (art. 108).
- Debe pagarse en moneda de curso legal, no se permite el pago mediante vales, fichas u otros documentos valor (art. 101).

- Los trabajadores que realicen una labor material no podrán cobrar su salario en un plazo mayor a una semana, y los demás trabajadores cobrarán su salario máximo cada 15 días (art. 88).

- Prestaciones en especie

Este tipo de prestaciones son complementarias al salario base que debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal; por ello, todas las prestaciones que se den en especie deben ser proporcionales al monto del salario y apropiadas al uso personal del trabajador y su familia.

- Almacenes y tiendas de las empresas

Se busca el establecimiento y funcionamiento de almacenes y tiendas de descuento en la que los trabajadores, libremente, y sin estar obligados a ello, puedan adquirir diversos productos. En teoría, los precios en estas tiendas y almacenes son más bajos que en el mercado.

- Prohibición de imponer multas a los trabajadores

Conforme al artículo 107 de la LFT, “está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto o causa”.

1.- Prohibición de suspender el pago del salario:

No existe causa reconocida por la ley para que el patrón suspenda el pago del salario al trabajador.

2.- Descuentos a los trabajadores

El artículo 110 establece que los descuentos al salario de los trabajadores sólo se permiten en circunstancias específicas:

- Pago de deudas contraídas con el patrón por concepto de pagos en exceso, errores, o averías cometidas por el trabajador, o por la adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

El límite máximo a cobrar es el monto del salario mensual, y los descuentos parciales que se realicen, podrán pactarse entre trabajador y patrón, pero no podrán ser superiores de 30% del excedente del salario mínimo.

- Pago de renta, el cual no puede exceder de 15% del salario.
- Pago de abonos para cubrir adeudos contraídos con el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para la adquisición, construcción, ampliación o remodelación de vivienda.
- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, previa aceptación expresa del trabajador, y el descuento no puede ser superior de 30% del excedente del salario mínimo.
- Pago de pensiones alimenticias a favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretada por la autoridad competente.
- Pago de cuotas sindicales establecidas en los estatutos de los mismos.
- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores y destinados a la adquisición de bienes de consumo. El descuento debe ser aceptado por el trabajador y no puede exceder de 20% del salario

SALARIO MÍNIMO

Hemos mencionado que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo.

De esta forma, el fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT.

El artículo 90 de la LFT señala que:

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

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

Así, lo mínimo que puede recibir un trabajador debe ser suficiente para atender todas sus necesidades en el orden material, social y cultural, además para proveer a la educación básica de los hijos.

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (art. 92).

Los salarios mínimos profesionales rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias zonas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos profesionales encuentran su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización.

Las zonas o áreas geográficas en que se divide el territorio nacional se originan por la desigualdad que existe en el territorio nacional y porque se han identificado ciudades en las que el costo de la vida hace necesario la determinación de un salario superior.

Se han considerado dos áreas geográficas con municipios específicos, siendo la más baja el área B.

Los salarios mínimos profesionales y las áreas geográficas son revisados y determinados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, éstos se publican en el Diario Oficial de la Federación, así como en periódicos de circulación nacional el 1 de enero de cada año.

Actualmente el salario mínimo general es de \$172.87 pesos diarios y en Zona Libre de la Frontera de es \$260.34 pesos al día, recordemos que este monto cambiara cada año, para la entidad federativa de Chiapas nos corresponde el salario de \$172.87 pesos diarios.

De acuerdo con el artículo 94 de la LFT, “los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

Esa función es desempeñada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que anualmente revisa los precios de la canasta básica para poder calcular los aumentos a los salarios mínimos; de igual manera, revisa la situación económica de cada zona geográfica y determina los municipios y estados que integran cada una de ellas.

2.10 Aguinaldo y su cálculo.

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año.

Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala:

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

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

También es importante resaltar que, aun cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponde.

2.11 Prima de antigüedad y su cálculo.

Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, 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 del 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.

Pero, ¿cuándo debe pagarse la prima de antigüedad?; para contestar esa interrogante, citaremos a José Dávalos:

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

- a) Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;
- b) Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo, cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- c) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo;
- d) Terminación colectiva de la relación de trabajo...
- e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad...

Esta última será entregada a sus beneficiarios.

Entonces, la prima de antigüedad es una prestación que se paga al trabajador en el momento de concluir la relación de trabajo y sólo en los supuestos mencionados.

Realizaremos un ejemplo:

Un trabajador ingresó a laborar como obrero armador de carrocería en una fábrica de automóviles ubicada en el municipio de Guadalupe, Zacatecas, el 8 de noviembre de 2002. El 3 de enero de 2022 muere a causa de un accidente de trabajo. Su salario al momento de morir era de \$5 800.00 mensuales.

Para determinar el monto que se pagará a sus beneficiarios por concepto de prima de antigüedad.

- I. Determinar el salario diario:

El obtenía un salario de \$5800.00 mensuales, esto se dividirá entre 30 = el salario diario es de 193.33, como el trabajador obtiene un salario mayor al mínimo pero menor al doble del salario mínimo, vamos a multiplicar entonces el salario diario por los doce días, que concede la ley para la prima de antigüedad y esta se multiplicara por los años laborados por el colaborador.

193.33 por 12 días anuales = \$2319.96 por 20 años laborados = \$46,399.20, esta cantidad hay que otorgarle a la familia por concepto de prima de antigüedad.

En este capítulo se analizaron las condiciones generales de trabajo; basta decir que lo explicado en este capítulo es lo mínimo que debe recibir un trabajador durante el desempeño de su labor; sin embargo, si en el contrato colectivo, contrato ley o en el propio contrato individual se conceden mayores beneficios, serán aceptados por el trabajador.

En otras palabras, ningún trabajador podrá disfrutar de condiciones inferiores a las que se plantearon durante el desarrollo de esta unidad de trabajo.

UNIDAD III

Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

3.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

El objetivo de toda empresa o sociedad mercantil es la obtención de un lucro o ganancia con su actividad; esta ganancia no sería posible sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esa ganancia con los trabajadores, a través de lo que se conoce como reparto de utilidades o participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

Puede decirse que es un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

De acuerdo con el documento “Manual laboral y fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”, editado y producido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), los objetivos del reparto de utilidades son:

- Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo.
- Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza.
- Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común.

El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado en la fracción IX del artículo 123 constitucional, cuyo párrafo inicial señala: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...” El mismo artículo

establece ciertas condiciones que se mencionan a continuación y cuyo análisis detallado se realiza en el presente capítulo:

- El porcentaje para el reparto es fijado por una comisión tripartita; esto es, con representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
- Para determinar el porcentaje, la comisión realizará investigaciones y estudios sobre la economía nacional y tendrá en cuenta que el capital tiene derecho a recibir una renta razonable.
- Esta comisión tiene facultades para revisar el porcentaje fijado cuando se justifique.
- Hay empresas que quedan exentas del reparto de utilidades
- Las utilidades se determinan utilizando como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta y se faculta a los trabajadores para que formulen objeciones ante la SHCP.
- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no les otorga a los mismos la calidad de socios, es decir, no pueden participar en la administración o dirección de la empresa.

Ese precepto constitucional es retomado en el capítulo VIII, “Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, Título Tercero, “Condiciones de trabajo”, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que comprende los artículos 117 a 131.

El artículo 117 señala que “los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”.

De esta forma, el reparto de las utilidades es supervisado y determinado por una autoridad exclusiva que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Es aleatorio, puede o no otorgarse a los trabajadores, depende de la obtención de ganancias por parte de la empresa: si no se obtienen ganancias en un ejercicio, no hay utilidades.

- Es obligatorio, si una empresa obtiene ganancias durante un ejercicio fiscal, así sean mínimas, tiene obligación de repartir una parte entre sus trabajadores.
- Es variable, año con año la cantidad que recibe el trabajador por concepto de utilidades es distinta. El monto a repartir se determina con base en los resultados obtenidos en el ejercicio.
- Es de régimen estrictamente legal, está fundamentada en la Constitución y en la LFT, hay una comisión que determina el porcentaje a repartir. El procedimiento y la fecha límite para su pago están contenidos en un ordenamiento legal; es decir, no están sujetos a negociación entre las partes.
- Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible para el trabajador como individuo; es decir, si un trabajador no cobra sus utilidades un año, esa cantidad se integra al reparto de utilidades del siguiente año y se distribuye entre la totalidad de los trabajadores, pero ese trabajador, luego de un año, no podrá cobrar sus utilidades.
- Su pago debe realizarse en efectivo, no puede sustituirse o pagarse con bienes o vales, sólo se permite el pago en efectivo.
- Es un derecho colectivo que se individualiza; todos los trabajadores colaboran para la obtención de ese beneficio y a todos les corresponde como masa, pero el cobro lo realizan de forma individual.

Los trabajadores que tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas son:

- Los trabajadores de planta en activo, independientemente del número de días trabajados; es decir, aquéllos contratados por tiempo indeterminado.
- Los trabajadores eventuales; es decir, los contratados por obra o tiempo determinado, o cualquier otra modalidad de duración de la relación de trabajo, siempre que hayan laborado por lo menos 60 días continuos o discontinuos durante el ejercicio fiscal.

3.2 Procedimiento del reparto de utilidades

Como se mencionó anteriormente, es la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la que determina el porcentaje de las utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

La Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, resolvió:

- 1o. Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.
- 2o. De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- 3o. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.

De esta forma, el monto a repartir entre los trabajadores de una empresa es 10% de la renta gravable; en otros términos, la cantidad que se obtiene de restar a los ingresos obtenidos durante un ejercicio fiscal las deducciones autorizadas por ley.

El procedimiento de reparto de las utilidades a los trabajadores podría dividirse en cinco etapas:

- Etapa externa
- Presentación de la declaración
- Etapa interna
- Pago de las utilidades
- Aclaraciones posteriores

1.- Etapa externa

Se considera como parte de la etapa externa, todo lo que sucede sin intervención alguna de la empresa o patrón; es decir, la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y la determinación o ajuste del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Esta comisión tiene una integración tripartita; es decir, está integrada por representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. Su función principal es realizar los estudios e investigaciones y estudios necesarios y pertinentes para conocer las condiciones generales de la economía nacional y con ello, determinar el porcentaje de la renta gravable, que será repartido a los trabajadores por concepto de utilidades.

La comisión debe tener en cuenta, en todo momento para la determinación del porcentaje, que el capital (empresario o patrón) debe obtener un beneficio o interés por el riesgo que corre al invertir; es decir, debe mantener un equilibrio entre el interés de los trabajadores y el interés del patrón, este monto es de 10% de la renta gravable, calculada conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta. .

2.- Presentación de la declaración

En esta etapa, el patrón, luego de los cálculos contables, presenta su declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de impuestos.

Actualmente, la declaración del ejercicio fiscal que termina, debe presentarse, en el caso de personas morales (empresas), dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio fiscal; es decir, el ejercicio fiscal se cierra el 31 de diciembre de cada año y, por tanto, la declaración debe ser presentada a más tardar el 31 de marzo de cada año.

Por su parte, las personas físicas tienen hasta el 30 de abril para presentar la declaración del periodo fiscal que terminó.

Una vez presentada la declaración anual por parte del patrón, sea persona física o moral, tiene que entregarse esta información a los trabajadores, en un plazo máximo de diez días; es decir, la información tiene que ser del conocimiento de los trabajadores a más tardar el 10 de abril en personas morales o el 10 de mayo en personas físicas.

Dentro de esta etapa, debe considerarse también la posibilidad que tienen los trabajadores para realizar objeciones sobre la declaración presentada por el patrón ante la SHCP.

El sindicato titular del contrato de trabajo o la mayoría de los trabajadores disponen de un plazo de 30 días para formular las observaciones que consideren oportunas, sobre la declaración presentada por el patrón.

La SHCP resuelve estas objeciones y su decisión es inatacable por parte de los trabajadores. Por su parte, el patrón conserva el derecho de objetar esa resolución de la SHCP, pero está obligado a darle cumplimiento dentro de los 30 días siguientes a la misma.

Si como resultado de esa objeción presentada por el patrón, la SHCP resuelve en su favor, los pagos hechos en exceso podrán deducirse de las utilidades de los trabajadores en el año siguiente.

Así, esta etapa comprende la presentación de la declaración ante la SHCP y la objeción que los trabajadores pudieran realizar de la misma.

También comprende la resolución de las impugnaciones presentadas por los trabajadores y la posible objeción que realice el patrón.

3.- Etapa interna

En la etapa interna del reparto de utilidades intervienen el patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Esta etapa se describe en el artículo 125 de la LFT.

Se integra una comisión con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores. El patrón debe poner a disposición de esta comisión las listas de asistencia y de raya (nómina) de los trabajadores, así como cualquier elemento que la comisión requiera para formular un proyecto en el que se determine la participación de cada trabajador.

Este proyecto debe ser fijado en un lugar visible dentro de la empresa, a efecto de que todos los trabajadores puedan consultarlo, conocer las utilidades que se tiene proyectado pagarle y que, en su caso, formulen las observaciones y objeciones que considere.

Puede presentarse el caso de que la comisión no logre un acuerdo respecto al proyecto de reparto de utilidades, en cuyo caso, quien resuelve es la inspección del trabajo.

El trabajador, luego de consultar el proyecto publicado, tiene derecho a formular las observaciones que considere oportunas ante la comisión formada en esta etapa interna; el plazo para la presentación de estas observaciones es de 15 días posteriores a la presentación del proyecto.

La comisión tendrá que estudiar las observaciones y resolverlas dentro de un término de 15 días.

De esta forma, al final de esta etapa interna, cada trabajador conocerá la cantidad que le corresponde por concepto de utilidades y, en caso de no estar de acuerdo con la cantidad, habrá formulado las objeciones que considere y las mismas habrán sido resueltas por la comisión. Sólo queda como siguiente paso, el pago de las cantidades fijadas.

4.- Pago de las utilidades

Ya conformes los trabajadores con el proyecto elaborado por la comisión o, en su caso, por la inspección del trabajo, se procede al pago de las utilidades.

El artículo 122 de la LFT establece que el pago de las utilidades “deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual”.

De acuerdo con este precepto y considerando que la fecha límite para el pago del impuesto en personas morales es el 31 de marzo y en personas físicas el 30 de abril, las utilidades deben ser pagadas el 31 de mayo y el 30 junio, respectivamente.

Cabe aclarar que ese plazo es independiente de las objeciones realizadas por los trabajadores, respecto a la declaración que presente el patrón por el ejercicio; esto es, deben pagarse antes de esa fecha y la objeción sigue su trámite.

5.- Aclaraciones posteriores

Como se mencionó en la etapa de presentación de la declaración, los trabajadores deben formular objeciones u observaciones ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón.

Si como resultado de la objeción, la SHCP determina aumentar el monto de la renta gravable, ese pago adicional se realiza dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la resolución.

Si la resolución de la impugnación hecha por los trabajadores es objetada por el patrón, se suspende el pago adicional hasta que se resuelva esta objeción patronal, pero se garantiza el interés de los trabajadores; dicho de otra forma, ese dinero que posiblemente tenga que pagarse adicionalmente, se conserva hasta la resolución definitiva.

3.3 Empresas exentas del reparto de utilidades

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

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; la novedad del producto está determinada por las leyes para el fomento de industrias nuevas.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios individualmente designados.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y demás instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria. Esta resolución fue adoptada el 11 de diciembre de 1996, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre del mismo año y entró en vigor el 1 de enero de 1997. El único punto resolutivo señala: “Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos.

Es comprensible que, en determinados casos, las empresas queden exceptuadas del pago de utilidades, esto con el fin de que ese dinero se reinvierta en la empresa, se fomente la innovación y las empresas tengan menores dificultades al arranque de sus operaciones.

3.4 Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza tienen reglas específicas y limitaciones para participar en las utilidades de las empresas.

En primera instancia, el artículo 127, fracción I, señala que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades de las empresas.

Los demás trabajadores de confianza sí tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, pero con una limitación en el salario con el que participan de las mismas: si el salario que perciben es mayor que el que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de éste, al trabajador de planta con el salario más alto, se considera para el cálculo de las utilidades ese salario aumentado en 20%.

Es decir, si el trabajador sindicalizado con el salario más alto, recibe anualmente la cantidad de \$79 300.00 y el salario devengado por el trabajador de confianza durante el ejercicio es de \$158 900.00, el salario devengado que se considera para calcular su PTU es de \$95 160.00.

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

Como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, el procedimiento para el reparto de utilidades entre los trabajadores se inicia con la fijación o ajuste del porcentaje de las utilidades de las empresas que debe ser repartido entre los trabajadores por concepto de utilidades.

Esta comisión está fundamentada en la fracción IX del artículo 123 constitucional. Está integrada por representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y representantes de los patrones.

La función principal de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU), es realizar las investigaciones y estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de las ganancias de las empresas, que debe repartirse entre los trabajadores.

Además de que en el capítulo correspondiente a la Participación de las Utilidades se menciona en diversas ocasiones a la CNPTU, existe un capítulo específico, en el Título Once de la LFT, “Autoridades del trabajo y servicios sociales”.

Dicho capítulo comprende los artículos 575 al 590 y algunos aspectos relevantes sobre la integración de la misma son:

- La Comisión funciona con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.
- El presidente de la comisión es nombrado por el presidente de la República y será también el presidente del consejo de representantes.
- El consejo de representantes se integrará con el presidente de la CNPTU y dos asesores como representantes del gobierno; entre dos y cinco representantes de los patrones y el mismo número de representantes de los trabajadores.
- La Dirección Técnica se integra con un director, nombrado por la STPS; el número de asesores técnicos que determine la propia Secretaría y con un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

El procedimiento para determinar el porcentaje de utilidades a repartir se inicia por convocatoria de la STPS, cuando existen estudios e investigaciones que lo justifiquen o a solicitud de sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones.

Se busca que en la decisión respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades, intervengan todos los factores involucrados: gobierno (como el encargado de tutelar los derechos de trabajadores y patrones), trabajadores y patrones.

La resolución más reciente de la comisión data de 1996 y entró en vigor en 1997, siendo ésa la Cuarta Comisión que se integra desde el reconocimiento a los trabajadores de su derecho a participar en las utilidades de las empresas.

3.6 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

Desde el punto de vista subjetivo, derecho es la facultad, prerrogativa o beneficio que tiene una persona para exigir a otra una conducta determinada.

La contraparte de los derechos son las obligaciones, definidas éstas como el “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos”.

Cabe resaltar que la obligación de uno es el derecho de otro, es decir, si el patrón tiene obligaciones, éstas se traducen en derechos para el trabajador, y las obligaciones de los trabajadores son derechos del patrón.

En el ámbito del derecho laboral, las obligaciones para ambos elementos (patrones y trabajadores) pueden ser originadas por el contrato de trabajo, pero recordemos que la falta del mismo no es condicionante para la no existencia de la relación de trabajo, por lo tanto debe haber otra fuente de obligaciones para ambos.

Esta fuente principal de las obligaciones y derechos se encuentra en el Título Cuarto de la LFT, titulado precisamente Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

- Obligaciones de los patrones

De acuerdo con el maestro José Dávalos, las obligaciones de los patrones se pueden clasificar:

Las obligaciones patronales están contenidas en los artículos 132 y 133 de la LFT; a continuación se presenta una síntesis de éstas, al final de cada una se citan el artículo y la fracción correspondientes.

- Obligaciones de dar

- La principal obligación sobre todas las que tiene el patrón es pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador (LFT 132, II).
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo, debiendo estar los mismos en buenas condiciones y ser reemplazados cuando

dejen de ser eficientes. Esta obligación no se aplica cuando el trabajador se compromete a utilizar herramienta propia (LFT 132, III).

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador (LFT 132, IV).
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas cuando lo permita la naturaleza del trabajo (LFT 132, V).
- Cuando ocupen a más de 100 trabajadores y menos de 1 000, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o el hijo de alguno de ellos. Si el número de trabajadores excede de 1 000, deberá sostener a tres becarios (LFT 132, XIV).
- Proporcionar los medicamentos profilácticos en los sitios en los que existan enfermedades tropicales, endémicas o riesgo de epidemia (LFT 132, XIX).
- En los centros rurales de trabajo cuya población exceda de 200 habitantes, reservar un espacio mínimo de 5 000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados, servicios municipales y centros recreativos (LFT 132, XX).
- Proporcionar a los sindicatos, cuando lo soliciten, un lugar para la realización de sus actividades, mediante el cobro de una renta (LFT 132, XXI).
- Proporcionar equipos y útiles necesarios para fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores (LFT 132, XXV).

- Obligaciones de hacer

- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, constancia de días trabajados y salario percibido (LFT 132, VII).
- Expedir, en un término no mayor de tres días, constancia escrita de los servicios prestados, a los trabajadores que se separen de su trabajo (LFT 132, VIII).
- Informar al sindicato titular del contrato colectivo y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse (LFT 132, XI).
- Difundir en el centro de trabajo, las disposiciones reglamentarias e instrucciones de seguridad e higiene (LFT 132, XVIII).

- Aplicar las deducciones de las cuotas sindicales, cuando estén justificadas (LFT 132, XXII).
- Hacer las deducciones para la constitución de sociedades cooperativas y cajas de ahorro (LFT 132, XXIII).
- Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores (LFT 132, XXV).
- Aplicar los descuentos por créditos concedidos a los trabajadores para la adquisición de vivienda o de otros bienes (LFT 132, XXVI).
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse en los centros de trabajo (LFT 132, XXVIII).

- Obligaciones de no hacer

- Abstenerse de malos tratos de palabra u obra hacia sus trabajadores (LFT 132, VI).

Todas las obligaciones siguientes están contenidas en el artículo 133, referente a las prohibiciones para los patrones.

- Negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo.
- Exigir a los trabajadores la compra de bienes de consumo en lugar determinado.
- Aceptar gratificaciones por admitir trabajadores o por cualquier otro motivo.
- Obligar a los trabajadores a ingresar a algún sindicato o asociación, o votar en determinado sentido en la toma de decisiones de los sindicatos.
- Intervenir en la organización interna y toma de decisiones de los sindicatos.
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.
- “Boletinar” o “poner el índice en” (señalar) trabajadores que sean separados o se separen del trabajo, es decir, tacharlos de malos trabajadores y dar aviso a otras empresas, con objeto de que no sea contratado en otro lugar.
- Portar armas en el interior del centro de trabajo.
- Presentarse en el centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga.

- Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del voto, y para realizar funciones electorales, censales y de jurado (IX).
 - Permitir al trabajador faltar para desempeñar a alguna comisión accidental permanente de su sindicato o del estado (X).
 - Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales practiquen en su establecimiento (XXV).
- Obligaciones complejas

En palabras de José Dávalos, “son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común”.

Este tipo de obligaciones están consignadas en el artículo 132 de la LFT en las fracciones que se mencionan:

- Cumplir con las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento (I).
- Cooperar con las autoridades correspondientes para la alfabetización de los trabajadores (XIII).
- Proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento (XV). Esta obligación es de tal importancia, que también está consignada en la fracción XIII del artículo 123 constitucional.
- Construir los centros de trabajo conforme a las normas de seguridad e higiene (XVI).
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene que determinen las leyes y reglamentos, con el objeto de evitar riesgos de trabajo (enfermedades o accidentes) en el centro de trabajo (XVII).

3.7 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Por su parte, los trabajadores también tienen obligaciones y, de acuerdo con José Dávalos, éstas se clasifican, además las obligaciones de los trabajadores están contenidas en los artículos 134 y 135 de la LFT.

- Obligaciones de dar

El trabajador sólo tiene una obligación que pudiera clasificarse como de dar y está contenida en la fracción VI del artículo 134, que señala: “restituir al patrón los materiales no usados...”. Aun cuando la fracción complementa señalando que también debe conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le sean proporcionados, esta última parte es, en todo caso, una obligación de hacer.

- Obligaciones de hacer

Estas obligaciones están contenidas en el artículo 134, en las fracciones que se señalan entre paréntesis:

- La principal obligación del trabajador consiste en desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos (IV).
- Avisar al patrón inmediatamente las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar (V).
- Prestar auxilio cuando por siniestro o riesgo inminente se ponga en peligro la vida de personas o los intereses tanto del patrón como de sus compañeros de trabajo (VIII).
- Integrar los organismos que la propia ley establece, como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) (IX).
- Avisar al patrón en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa (XI). Conviene resaltar que esta disposición tiene por objeto evitar epidemias dentro del centro de trabajo; por ningún motivo debe interpretarse como una posibilidad del patrón para discriminar a trabajadores enfermos.
- Comunicar al patrón o representante del mismo, las deficiencias que advierta, con el objeto de evitar riesgos para las personas y los bienes (XII).

- Obligaciones de no hacer

- No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa (134, XIII). Esta prohibición a los trabajadores

resulta de vital importancia en un mercado tan competido. Es tan importante que, en la actualidad, algunas empresas incluyen en los contratos de trabajo una “cláusula de confidencialidad”, la cual puede implicar incluso sanciones penales para el trabajador que divulgue secretos.

Las siguientes obligaciones están contenidas en el artículo 135, en las fracciones que se mencionan entre paréntesis:

- Abstenerse de realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceros y la seguridad del centro de trabajo (I).
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón (II).
- Sacar del centro de trabajo: útiles o materia prima o elaborada (III).
- Llegar a trabajar en estado de ebriedad (IV).
- Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de alguna droga, enervante o narcótico (V). Esta prohibición sólo podrá evitarse, cuando el consumo es por prescripción médica y el trabajador haga del conocimiento del patrón tal circunstancia.
- Portar armas en el centro de trabajo (VI). Excepto aquellas necesarias para la prestación del servicio o las punzocortantes que sirvan como instrumentos de trabajo.
- Suspender labores sin autorización del patrón (VII).
- Hacer colectas en el lugar de trabajo (VIII).

- Obligaciones complejas

Cabe recordar que estas obligaciones se clasifican como complejas puesto que reúnen varias obligaciones simples. Las que analizamos enseguida, están contenidas en el artículo 134 de la LFT.

- Cumplir con las disposiciones de trabajo aplicables (I).
- Observar las medidas preventivas e higiénicas establecidas por las autoridades competentes o por el patrón (II).
- Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (III).
- Observar buenas costumbres durante el tiempo que preste sus servicios (VIII).

- Someterse a los reconocimientos médicos que establezcan las normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el objeto de comprobar que no padece alguna discapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable (X).

De esta forma, la fuente principal de las obligaciones tanto para trabajadores como para patrones, es la propia Ley Federal de Trabajo y no el contrato de trabajo que, en algunos casos, ni siquiera existe.

3.8 Competencia de las autoridades del trabajo.

Conforme a la definición que nos proporciona la Real Academia de la Lengua, el vocablo “autoridad” se relaciona con una persona –física o jurídica-, definida o definible y con una facultad, capacidad o autorización, que se le da a esa persona para realizar actos específicos.

Bajo esta perspectiva, en el presente apartado nos ocuparemos de las autoridades que conforme a la legislación de la materia son las encargadas de la aplicación de los principios y procedimientos de los derechos laborales de los sujetos laborales.

Conforme a la apreciación citada, es claro reconocer que no pueden existir autoridades creadas con posterioridad a un acto, únicamente para esa situación en concreto.

Dicho de otra forma, la propia ley federal del trabajo, en su artículo 523, nos proporciona un listado de las autoridades en materia del trabajo que, si un asunto llegase a dirimirse ante persona diversa, sería nulo y/o inexistente.

Lo anterior, en virtud de que no solamente debes atender a que, si existen en ese listado, sino también cual es el margen de acción que le otorgó el poder legislativo para la resolución de conflictos.

En materia laboral el artículo 523 de la multicitada ley establece quienes son las autoridades en materia laboral, es importante mencionar que existen autoridades

administrativas y autoridades jurisdiccionales, por lo tanto estudiaremos algunas autoridades y también transcribiré el precepto, que a la letra reza:

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga;
- X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y
- XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.
- XII. Se deroga.

3.9 Autoridades administrativas y las jurisdiccionales

- Autoridades administrativas

“Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen signada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas”.

Al tratar sobre las funciones administrativas de Estado en materia laboral, tendremos que tener siempre presente que el derecho del trabajo está dotado de la característica de ser altamente evolutivo, debido a su gran sensibilidad a las transformaciones del tiempo y de la sociedad.

Puesto que el mundo de las relaciones laborales es polifacético, resulta lógico que las funciones administrativas del Estado no puedan aplicarse a través de un solo órgano, sino que haya que recurrir a la diversificación de instituciones administrativas encargadas de ordenar algunas de las diversas facetas de lo administrativo laboras.

Entre las autoridades administrativas, encontramos las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga;

- Autoridades jurisdiccionales

Estos son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

Dirigen conflictos y son solución a planteamientos que se exponen en los procedimientos.

A) Conflictos Jurídicos

Son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado.

1.- Los conflictos individuales: conflictos entre cada trabajador y el patrono, a los que se dan entre el trabajador y el sindicato del que forme parte y a los que ocurran entre trabajadores.

2.- Conflictos colectivos: son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera,

- a) Los conflictos trabajadores-patronos: en ellos se afecta el interés general de la comunidad obrera y posee una naturaleza jurídica, porque en ambos hay un derecho preexistente, una convención colectiva o un mandato legal, cuya violación se demanda.
- b) Los conflictos económicos: son los que plantean la necesidad o conciencia de crear condiciones nuevas de prestación de servicios. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes:

I.- A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y

II.- A los Tribunales de las Entidades Federativas.

3.10 Secretaría del trabajo y previsión social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una de las veinte secretarías de Estado que conforman el gabinete legal del presidente de México.

Es el despacho del poder ejecutivo federal encargado de la administración y regulación de las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

Es la encargada de diseñar, ejecutar y coordinar las políticas públicas en materia de generación de empleos, las relaciones contractuales, las agrupaciones de trabajadores, los derechos laborales y los Derechos sociales emanados de los anteriores.

Todo lo anterior deberá vigilarlo y operarlo en función de lo que determinan el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

El mercado laboral tiene dificultades para articular de manera eficaz y eficiente la oferta y la demanda de trabajo, debido a que las personas en búsqueda de empleo y empleadores no cuentan con información suficiente, oportuna y acorde con los requerimientos de los puestos vacantes y con los perfiles de las y los trabajadores.

Ante esta situación, el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en uso de las facultades que le son inherentes, ha dispuesto una serie de acciones encaminadas a la intermediación entre los agentes del mercado laboral, con especial atención a población que enfrenta mayores barreras de acceso al empleo, que incluye: mujeres; jóvenes; personas mayores de 50 años; jornaleros; personas con alguna discapacidad; personas víctimas de delito o de violación de derechos humanos; personas preliberadas; migrantes solicitantes de la condición de refugiado, refugiados y beneficiarios de protección complementaria.

Con el Programa de Apoyo al Empleo se busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan los buscadores de trabajo y los empleadores para articularse en el mercado laboral, tales como: deficiente promoción de las vacantes existentes y de los buscadores de trabajo disponibles, y brecha entre las competencias laborales requeridas por las vacantes y las ofrecidas por los buscadores de trabajo.

Para ello, se otorga atención enfocada a las necesidades específicas de la población objetivo mediante la prestación de servicios de intermediación laboral y de movilidad

laboral, así como de acciones complementarias, que ayuden a la inserción laboral formal de las y los egresados del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que lo requiera.

Para llevar a cabo el Programa de Apoyo al Empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, presupuesta, coordina la operación y administra los recursos federales destinados al mismo.

El Programa de Apoyo al Empleo se conforma por dos subprogramas: Intermediación Laboral y Movilidad Laboral, por medio de los cuales, con recursos públicos federales, se atiende a buscadores de trabajo y empleadores, para facilitar la articulación del mercado laboral. Asimismo, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo promueve la Estrategia Abriendo Espacios, como un elemento transversal del Programa de Apoyo al Empleo, con la finalidad de favorecer la incorporación de personas que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, tales como: personas con discapacidad; adultos mayores; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; migrantes solicitantes de la condición de refugiado, refugiados y beneficiarios de protección complementaria.

Adicionalmente, en el marco de la Coordinación Institucional establecida con los gobiernos de las entidades federativas, se promueven acciones de capacitación para fortalecimiento de la empleabilidad y, en su caso, ocupación productiva, con cargo a la disponibilidad de recursos de cada entidad.

Las funciones de esta secretaria son las siguientes:

- Vigilar la observación y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución, en la del Trabajo y en sus reglamentos.
- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos de la ley de trabajo.
- Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.
- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.
- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir como en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley.
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en él.

3.11 Secretaría de hacienda y crédito público

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mejor conocida por sus siglas como SHCP, es una de las dependencias federales más importantes del país.

La SHCP es la dependencia federal que se va a encargar de proponer, dirigir y controlar la política económica del gobierno que en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingreso y de la deuda pública.

Otras de las cuestiones de las que se va a encargar es de revisar las estadísticas, geografía e información; el objetivo en el que tiene el propósito de consolidar a México como un país con crecimiento económico de calidad, con un tema más equitativo, incluyente y sostenido.

En definitiva no es una labor sencilla que se dé de forma individual, instituciones como el INEGI y el SAT son dos herramientas fundamentales a la hora de todos estos procesos.

Por otro lado, entre las funciones que son más importantes figura el cobro de los impuestos en el país.

Se realiza para proyectar y calcular los ingresos o los egresos del gobierno federal, así como vigilar el sistema bancario.

La SHCP está conformada por tres subsecretarías de Hacienda y Crédito Público, Ingresos y Egresos, la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF) y la Tesorería de la Federación; así como por 17 órganos dependientes, descentralizados y entidades, entre las que logran sobresalir el Servicio de Administración Tributaria el SAT y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) cuenta con la misión de proponer, dirigir y controlar las políticas del Gobierno Federal en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingresos y de la deuda pública.

En este caso se tiene el fin de consolidar al país como uno con mayor crecimiento económico de calidad, que fortalezca el bienestar de las ciudadanas y de los mexicanos.

De igual forma es pieza importante de la visión de una Institución de vanguardia, eficiente y altamente productiva en el manejo de la administración en la que las finanzas públicas.

Otra cuestión es si de esta forma se puede participar en la construcción de un país sólido en donde cada una de las familias mexicanas logre una mejor calidad y estabilidad de vida.

Es necesario destacar que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público también es una de las entidades de gobierno responsable para las nuevas propuestas de control en la política financiera del Gobierno Federal. Trabaja con las siguientes temáticas:

- Importancia en el sector financiero
- Ingresos y deudas públicas
- Coordinación para trabajar y de realizar los estudios estadísticos
- Elaboración de resultados informativos
- Pago de impuestos
- Monitoreo del estado de la economía mexicana
- Iniciativas para incentivar la entrada de recursos

En materia laboral es la encargada de conocer de las objeciones que realiza el trabajador en contra del sector patronal, cuando este se encuentra inconforme con lo que establece el reparto de utilidades, además de todo lo anterior, es una institución administrativa en materia laboral que permite la estabilidad de los sectores sociales en nuestro país.

3. 12 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La PROFEDET o Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo derivado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Su función es la de dar a conocer los derechos de los trabajadores, además de combatir la explotación, las pagas inferiores al salario mínimo, los despidos injustificados, entre otros. Fue creada en agosto de 1996, y desde entonces se ha mantenido operativa hasta la actualidad.

Con la PROFEDET, los trabajadores pueden obtener:

- Asesoría legal.
- Mediación.
- Representación legal.

Los servicios que ofrece la PROFEDET son gratuitos, ya que su objetivo es ayudar a los trabajadores que no cuentan con los recursos necesarios.

Solo basta con contactarlos para ser apoyado o apoyada por este organismo.

Así, puede solucionar un conflicto entre el patrón y el trabajador de forma amistosa o declarar que una parte tiene que dar una indemnización a la otra.

Además de la Ley Federal del Trabajo, la PROFEDET tiene su propio reglamento centralizado y todas las procuradurías a lo largo del país se adaptan a este reglamento.

Por último y, en los últimos años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ha luchado severamente contra el trabajo infantil, una tendencia que, infortunadamente, está creciendo cada vez más.

Beneficios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

En México, todos los trabajadores tienen derechos laborales inmediatamente después de firmar el contrato laboral. Sin embargo, no todos los trabajadores son conscientes de estos derechos ni saben cuáles son. No saben si sus patrones los están tratando bien o mal según la ley.

Por lo mencionado anteriormente, es que uno de los beneficios de la PROFEDET es hacer que los trabajadores sepan qué es lo mínimo que deben de recibir en su trabajo. Refiriéndose, por ejemplo:

- Al salario.
- Las prestaciones.
- Vacaciones.
- Descansos.

Además, la PROFEDET evita que la gente tenga miedo de trabajar, miedo de llegar a una empresa donde los exploten y los maltraten.

La razón, es que saben que si sucede algún problema, pueden recibir ayuda gratuita y sin costo.

Por ejemplo si eres un trabajador y quieres contactar a la PROFEDET para recibir ayuda, lo primero que tienes que hacer es identificar si realmente necesitas ayuda.

Esto es, que tu patrón esté violando alguno de tus derechos como trabajador, por ejemplo:

- Recibiendo un salario menor al mínimo.
- No pagar las horas extra como dice la Ley Federal del Trabajo.
- Dar un descanso menor al estipulado en la LFT.
- No recibir una paga justa por trabajar en un día de descanso.
- No recibir prestaciones.
- Despido injustificado.
- Si el patrón no te ofrece tomar unas vacaciones después de un año de trabajo.
- No tener las 12 semanas de descanso por maternidad.

Y si eres patrón, conocer que existen instituciones administrativas o autoridades administrativas que procuran el bienestar del sector patronal.

Si sabes que tu patrón no está tratándote justamente, puedes contactar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a través de una llamada telefónica, o enviando un correo a orientacionprofedet@stps.gob.mx y ellos se pondrán en contacto contigo lo antes posible.

Este organismo es uno de los más importantes para los trabajadores en México. Es un soporte en el cual los empleados se pueden apoyar si tienen algún problema con su trabajo.

3. 13 El Servicio Nacional y Estatal del Empleo.

El SNE tiene como objetivos: facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral y apoyar su calificación, así como auxiliar a los empresarios en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes.

El SNE fue creado en 1978, inició operaciones en cinco entidades federativas y en el momento actual opera en todo el país mediante 134 oficinas que atienden a cerca de 4,000 localidades; dispone además de 51 unidades móviles que llevan los servicios de

empleo a las zonas conurbadas y marginadas de las grandes ciudades, a las pequeñas localidades urbanas y zonas rurales.

El SNE opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma y transfiere recursos a los gobiernos de las entidades federativas del país; éstos operan los programas del SNE mediante los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y, aportan recursos adicionales. Ninguna ley obliga a empleadores y solicitantes de empleo a utilizar al SNE; éste recurre a campañas para informar a la población y depende de la eficiencia y calidad de sus servicios para mantener y ampliar sus usuarios.

El SNE se ha consolidado como un eficaz instrumento para promover la colocación de trabajadores y la capacitación de la población desempleada mediante el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (Probecat).

En estas dos vertientes, de 1994 a 1998, se han atendido anualmente a cerca de un millón de solicitantes de empleo en servicios de colocación y capacitación.

Dentro de las acciones que realiza esta dependencia administrativa, es:

Las acciones de colocación se han visto fortalecidas con la realización de eventos especiales, como las ferias de empleo y los talleres para desempleados. Las ferias de empleo concentran, durante uno o dos días en un mismo espacio físico, a las empresas que demandan personal y a la población desempleada y subocupada que busca colocarse en un puesto de trabajo, para propiciar una vinculación directa entre desempleados y empleadores, en torno a perfiles ocupacionales específicos y los requerimientos de uno o más sectores productivos.

Por su parte, en los Talleres para Desempleados se orienta a la población sin experiencia laboral y de bajo nivel educativo o con dificultades para colocarse en un empleo.

En estos Talleres se imparten temas específicos como el comportamiento que debe asumirse en una entrevista, exposición de habilidades y conocimientos, actitud ante las

pruebas de selección, arreglo personal, identificación de medios y procedimientos de búsqueda de empleo.

La práctica didáctica consiste en talleres de corta duración e interactivos que permiten a los trabajadores desempleados aprender a partir del intercambio de experiencias y conocimientos, además de la orientación que se brinda a través de la Guía práctica de cómo buscar empleo.

- Sistemas Estatales de Empleo

Con el fin de que el SNE trabaje coordinadamente y complemente sus actividades con las agencias de colocación y bolsas de trabajo privadas, fueron creados los Sistemas Estatales de Empleo (Siee).

Los Siee han facilitado el intercambio de puestos vacantes regionalmente, así como de solicitantes de empleo.

Los Siee llevan a cabo reuniones periódicas para intercambiar experiencias, mejorar los mecanismos de colaboración, evaluar las acciones realizadas, así como para la organización de eventos y actividades de promoción y difusión para apoyar la colocación de trabajadores.

3. 14 Centro Federal y Estatal de conciliación y registro laboral

Con la reforma laboral publicada el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como un organismo público descentralizado con funciones registrales y de conciliación, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con autonomía técnica y de gestión que tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Llevar los registros de asociaciones, organizaciones sindicales y de los contratos colectivos, vigilando que se respeten los derechos sindicales y los intereses de los trabajadores.
- Auxiliar en la verificación de la elección de directivos sindicales, para que se cumpla el voto personal, libre y secreto.
- Verificar la voluntad de los trabajadores en el registro de los contratos colectivos de trabajo.
- Emitir la constancia de representatividad para la celebración de contratos colectivos.
- Llevar a cabo la conciliación en conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Los patrones, trabajadores y sindicatos podrán acudir ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus sedes en las entidades federativas, para realizar trámites en materia laboral o procedimientos de conciliación; sin embargo, para ello deberán tomar en cuenta que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus sedes iniciarán operaciones según el plan de implementación de la reforma laboral, por el cual se ejecutará la transición al nuevo sistema de justicia laboral.

De tal forma que previo a la solicitud de trámites o servicios del Centro o sus sedes, los patrones, trabajadores o sindicatos deberán verificar que el nuevo modelo laboral esté vigente en la entidad federativa de que se trate.

Como parte de la reforma laboral, surgen nuevas obligaciones a cargo de los sindicatos y patrones.

Para el cumplimiento de algunas de estas obligaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pone a disposición de estos, los servicios que a continuación se señalan auxiliándose de plataformas tecnológicas con la finalidad de reducir los tiempos y costos.

- Acta de rendición de cuentas
- Certificado de registro
- Modificación de datos generales de asociación o registro de actas de asambleas

- Modificación de directiva
- Modificación de estatutos
- Modificación de padrón de miembros de asociaciones
- Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial
- Registro de asociaciones
- Registro de federaciones y confederaciones
- Registro de reglamento
- Revisión de contrato colectivo
- Revisión del contrato ley
- Revisión salarial
- Solicitud de constancia de representatividad

Así mismo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lleva a cabo la etapa de conciliación obligatoria en el nuevo Sistema de Justicia Laboral, apoyándose de conciliadores profesionales y en tecnologías que permiten llevar a cabo procedimientos expeditos.

De tal forma que, trabajadores, patrones y sindicatos pueden dirigirse a la plataforma que el Centro pone a su disposición para asesoría y trámite de los siguientes conflictos:

- Despido injustificado
- Rescisión de la relación de trabajo con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo
- Renuncia
- Reclamo de derecho de preferencia, antigüedad o ascenso
- Violaciones al contrato colectivo del trabajo

3.15 Tribunales laborales

El 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reformó y adicionó diversas disposiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.

Su contenido representa un cambio histórico para el mundo del trabajo en el país, dados sus objetivos y el consenso unánime para su aprobación.

Este reciente paradigma normativo constitucional estableció tres cambios fundamentales:

1. Se establece una conciliación obligatoria y pre judicial en la que las partes en conflicto podrán resolver sus diferencias sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales.
2. Los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo serán resueltos por los tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como por los poderes judiciales de las entidades federativas, en sus respectivas jurisdicciones.
3. La protección y tutela de las libertades de sindicación, democracia sindical y de contratación colectiva, se establecen como principios rectores para garantizar el voto personal, libre y secreto, así como para asegurar la representatividad sindical en la celebración, firma y registro de los contratos colectivos de trabajo.

Por su parte, la reforma legal surgió con el objetivo de garantizar la efectividad del derecho de acceso a la justicia laboral con la introducción de un modelo procesal público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio gestionado bajo la dirección —sin intermediarios— de juezas y jueces, así como la adopción de mecanismos que lo dotaran de celeridad y que permitieran la salvaguarda de los derechos de las personas involucradas en él a través de la aplicación de ciertos principios —inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal— que facilitarían la resolución de lo efectivamente planteado.

Una vez agotada la etapa de conciliación en los conflictos laborales y si no hay acuerdo entre las partes, la nueva reforma en la materia contempla que sean los tribunales del Poder Judicial los que se encarguen de emitir una resolución.

Es por ello que hoy los tribunales tanto del poder judicial federal como local, deberán enviar las notificaciones, realizar las audiencias, escuchar a los testigos, designar al perito o peritos ante la admisión de una prueba pericial, analizar todos los elementos y dictar sentencias claras y precisas, y cuando se tratara de resoluciones económicas, establecer el monto económico en la sentencia.

¿Cómo es una audiencia de juicio?

La audiencia de juicio se desarrollaría en tres partes:

1. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas.
2. Se desahogaran ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalaría día, hora y lugar para su realización.
3. Desahogadas las pruebas, las partes formularían alegatos en forma oral; acto seguido, el juez declarararía cerrada la etapa de juicio y suspendería la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.

Es importante mencionar que además de los secretarios que ayudan al juez, estaría la unidad de peritos judiciales, es decir, el área técnica con el objetivo de auxilio específico a los tribunales en materia laboral en los casos que lo determinara la Ley.

"El peritaje de los asuntos judiciales que se presenten ante los tribunales en materia laboral del Poder Judicial de la Federación es una función pública y, en esa virtud, los profesionales, los técnicos o prácticos en cualquier materia científica, arte u oficio que presten sus servicios a la administración pública están obligados a cooperar con dichas

autoridades, dictaminando en los asuntos relacionados con su encomienda", dice el predictamen.

De acuerdo con el texto, para ser perito se requeriría poseer la ciudadanía mexicana, gozar de buena reputación, así como conocer la ciencia, arte u oficio sobre el que vaya a versar el peritaje y acreditar su pericia mediante examen ante jurado designado por el Consejo de la Judicatura, con la cooperación de instituciones públicas o privadas que a juicio del propio Consejo tuvieran capacidad para ello.

Unidad IV

Sistema de Ahorro para el retiro

4.1 Reglamento interior de trabajo

Además de los contratos colectivos y los contratos-ley que regulan las relaciones colectivas de trabajo, la LFT reconoce otra figura jurídica que se aplica a trabajadores y patrones de una empresa o establecimiento, se trata del reglamento de trabajo o reglamento de taller.

Este reglamento, alguna vez impuesto por el patrón para ser acatado por los trabajadores, ahora tiene “un sentido profundamente democrático”, convirtiéndose en un “conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajadores”.

La LFT no da un tratamiento detallado a esta figura jurídica, de hecho sólo se contempla en los artículos 422 a 425 que integran el Capítulo V del Título Séptimo, “Relaciones colectivas de trabajo”.

El Diccionario Jurídico Mexicano del UNAM define reglamentos de trabajo como el “conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores”.

Dentro de estos reglamentos se reconocen:

- a) Los reglamentos interiores del trabajo.
- b) Los reglamentos administrativos.
- c) Reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias de la administración pública federal.

La definición legal del Reglamento interior de trabajo es proporcionada por el artículo 423 de la LFT:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

El reglamento interior no confiere nuevos derechos a trabajadores o patrones, tampoco impone obligaciones a ninguna de las partes, “se crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento”.

En palabras del maestro De la Cueva, el reglamento interior es un “instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento”.

En síntesis, el reglamento interior de trabajo o reglamento de industria es un conjunto de normas acordadas entre trabajadores y patrones, que se consideran necesarias para el correcto desempeño de los trabajos.

El artículo 422 es claro al señalar que no sólo son obligatorias para los trabajadores sino también para los patrones.

El contenido del reglamento interior de trabajo se detalla en el artículo 423, que señala:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;

- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En síntesis, el reglamento de trabajo busca establecer los mecanismos para el mejor cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en una empresa y establecimiento y, por tanto, un mayor disfrute de los derechos correspondientes o, como lo establece la última fracción del artículo 423, “conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”.

4.2 Seguro de retiro

Desde la perspectiva más general, cuando hablamos del derecho como área de estudio, invoca a nuestra memoria el conjunto de normas jurídicas, ello sin duda es un punto de partida, pero en estos tiempos la visión del área jurídica va más allá del conocimiento lógico y descriptivo de la norma; así, podemos explorar temas desde otros escenarios con incidencia jurídica, por ejemplo, los argumentos de la bioética, la protección de la vida humana, la dignidad humana, el derecho social a las pensiones, el problema de la globalización y su relación con los derechos humanos, el control de los datos personales, la transparencia y rendición de cuentas, la estructura administrativa del Estado, el derecho energético, por citar algunos.

La problemática planteada y que nos ocupará en estas líneas, es la figura del retiro de las personas que laboran en México, que se materializa en el seguro de retiro establecido en la Ley del Seguro Social; esta área del derecho es tema de pensamiento complejo y que en esta ocasión se abordará desde la norma jurídica teniendo como escenario los derechos humanos, con sus implicaciones sociales en una economía globalizada.

Mucho se ha discutido sobre la justificación del pago de impuestos y no es para menos, legalmente se justifica y fundamenta en el gasto público, en nuestro sistema tributario los ingresos más representativos provienen de contribuciones (Código Fiscal de la Federación, artículo 2) como los impuestos (sobre la renta, al valor agregado, especial sobre producción y servicios, al comercio exterior, entre otros); las aportaciones de seguridad social, (las aportaciones al IMSS e INFONAVIT); las contribuciones de mejoras y los derechos, el pago de derechos, etc.

Ahora bien, dentro de los ingresos tributarios se están las aportaciones de seguridad social (Código Fiscal de la Federación, Artículo 2) definiéndolas como: contribuciones a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Según la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2022, se estima recaudar por concepto de cuotas para el Seguro Social la cantidad de 374,003.2 millones de pesos, es decir, cantidad destinada para atender las prestaciones en dinero y en especie que por disposición de la Ley del Seguro Social está obligada dicha dependencia a proporcionar.

Ahora bien, el sistema de seguridad social en México es financiado de manera tripartita, interviniendo en ello, el Estado, el patrón y el trabajador, es decir, cada una de las partes hace aportaciones de conformidad con la Ley del Seguro Social para cada uno de los seguros que ampara, en este contexto, el debate teórico del seguro para el retiro es sobre la responsabilidad del Estado por la certidumbre a falta de garantía en el manejo de dichos recursos en relación con la participación privada en la administración de las aportaciones patronales a las cuentas individuales de los trabajadores durante su vida

laboral, y de los servicios públicos de salud en general, visto que los recursos que se manejan son administrados por intereses privados y atractivos, económicamente hablando; en razón de lo anterior el problema es jurídico – económico con alcances globales.

Por ende, el sistema de seguridad social de México establece en los distintos seguros, un ejemplo son los derechos a los seguros de enfermedad, maternidad, invalidez, vida, cesantía y vejez son financiados por aportaciones de trabajador, patrón y Estado; luego, los seguros de guarderías, riesgo de trabajo, retiro y fondo para la vivienda se constituyen con aportaciones patronales administrados por las Administradoras de Fondos para el Retiro y el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.

Al llegar a este punto podemos observar que en los distintos seguros que establece la LSS (Ley del seguro social), se desprende el seguro para el retiro.

Este seguro tiene su antecedente el 22 de julio de 1994 cuando se publica el Decreto para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Todo lo anterior tiene como requisito las semanas cotizadas reconocidas por el Instituto, esto en cada uno de los ramos de aseguramiento.

Ahora bien, cada trabajador para tener derecho a una pensión, además de cumplir las semanas cotizadas, podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada como lo establece el.

Además de lo establecido, el trabajador puede elegir contratar con la institución de seguros, mantener el saldo de su cuenta individual en una AFORE todo en los artículos 153 y 157 de la ley antes citada.

Es importante mencionar que los seguros de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, cesantía y vejez son financiados por aportaciones de trabajador, patrón y Estado; mientras que los seguros de guarderías, riesgo de trabajo, retiro y fondo para la vivienda se

constituyen con aportaciones patronales, los cuales son administrados por el IMSS (seguros de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, cesantía y vejes, guarderías y riesgo de trabajo), por las AFORES e INFONAVIT.

En el caso de las aportaciones para el retiro, el perjuicio es atribuible al trabajador, sin embargo, jurídicamente y en contexto con el fenómeno de la globalización, los recursos aportados por el patrón en favor de sus trabajadores son administrados por las AFORES, cuya naturaleza reviste ser entidades privadas que reciben las aportaciones de los trabajadores durante su vida laboral, pagando intereses y rendimientos minúsculos; la propia legislación no le permite al trabajador el retiro de dicho ahorro, siempre que se reúna ciertos requisitos, y presupuestos jurídicos ad hoc.

4.3 La cuenta individual del trabajador.

La ley de los sistemas de ahorro para el retiro, en el precepto legal, número 3, fracción III bis, establece el concepto de cuenta individual, el cual reza lo siguiente:

Artículo 3, III bis.

Cuenta Individual, aquella de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero patronales y estatales y sus rendimientos, se registrarán las aportaciones a los fondos de vivienda y se depositarán los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser aportados a las mismas, así como aquellas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en términos de esta ley;

La cuenta individual del trabajador es la cuenta personal y única que pertenece a cada trabajador en donde se depositan las cuotas y aportaciones obligatorias correspondientes al ahorro para el retiro que realizan el patrón, el Gobierno Federal y el trabajador.

También se acumulan las que realiza el trabajador de manera voluntaria para incrementar su saldo.

Esta cuenta es administrada por una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).

La Cuenta Individual está conformada de varias sub-cuentas:

- RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ (RCV)

En esta subcuenta se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas, es decir: las que realiza su patrón, el Gobierno Federal y las del trabajador.

- APORTACIONES VOLUNTARIAS

En ella se registran las aportaciones que el Trabajador haga de manera voluntaria a su Cuenta Individual y que servirán como un ahorro adicional para incrementar el monto de su Cuenta Individual; éstas se pueden retirar dependiendo del tipo de aportación que se haya realizado.

- APORTACIONES COMPLEMENTARIAS

En ella se reflejan las aportaciones que el Trabajador haga de manera voluntaria a su Cuenta Individual a largo plazo, por lo tanto, no podrán retirarse sino hasta que el Trabajador tenga derecho a recibir una pensión o cuente con una negativa de pensión.

- VIVIENDA

En esta subcuenta únicamente el patrón deposita bimestralmente aportaciones que equivalen a:

Cotizantes al IMSS: 5% sobre su Salario Base de Cotización

Cotizantes al ISSSTE: 5% del Sueldo Básico

Estos recursos son canalizados al INFONAVIT (en el caso del IMSS) o FOVISSSTE (en el caso del ISSSTE) a través del Fondo Nacional de Vivienda.

La AFORE lleva el registro de dichos recursos y las actualizaciones de intereses en forma mensual, que aparecen en el Estado de Cuenta.

4.4 AFORES

A finales de la década de los 80, el sistema de pensiones en México estaba bajo la responsabilidad del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Se trataba de un esquema de reparto y beneficios definidos, en el que las aportaciones de los trabajadores activos costeaban parte importante de la pensión de los trabajadores retirados.

A principios de los años 90, se hizo evidente que el sistema de pensiones en México enfrentaba grandes retos.

La combinación del incremento en la esperanza de vida con la disminución de la tasa de natalidad, ocasionó que la proporción de los trabajadores activos con respecto a los retirados disminuyera notablemente, impactando al fondo disponible para cubrir el pago de las pensiones futuras.

Ante esta situación, en marzo de 1996 se presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley de los sistemas de ahorro para el retiro, con el objetivo de establecer un esquema eficiente y financieramente sostenible.

A partir del primero de julio de 1997, se puso en marcha el nuevo esquema de pensiones en México, operado por las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), mismas que están reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las Afores fueron diseñadas para dar sustentabilidad al sistema de ahorro para el retiro en México, y son entidades financieras especializadas en administrar e invertir el ahorro de los trabajadores.

La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (Consar), dependencia de gobierno encargada de supervisar a las afores, un trabajador del sector público, privado o independiente tiene derecho a abrir una cuenta con cualquiera de las 10 administradoras del mercado.

Cada trabajador tiene una cuenta individual que es personal y única. A lo largo de la vida laboral de cada trabajador se acumulan las cuotas y aportaciones que realizan periódicamente el patrón, el gobierno y el empleado.

Actualmente existen más de 70.4 millones de cuentas afores, sin embargo más de 18.1 millones de trabajadores desconocen que tienen una cuenta de fondos para el retiro.

Además, el total de dinero administrado por las afores es de 5.1 billones de pesos.

A pesar de que las afores son herramientas de ahorro, millones de trabajadores han retirado recursos de sus cuentas para paliar los estragos que ha dejado la crisis económica provocada por la pandemia.

Los retiros parciales por desempleo se pueden tramitar de forma presencial en las oficinas de las afores o a través de la aplicación Afore Móvil. Para ser candidato a retirar dinero, se deberán de cumplir ciertos requisitos.

El ahorrador debe de tener 46 días naturales de estar desempleado, haber estado registrado al menos durante tres años con una afore, tener dos o más años cotizados en el Seguro Social y no haber efectuado retiros de su cuenta individual en los últimos cinco años.

La Consar ha señalado que al sacar recursos mediante el retiro parcial se disminuyen las semanas cotizadas, por ello llama a analizar bien la situación.

4.5 SIEFORES

Una SIEFORE es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro, en el cual las AFORE invierten los recursos de los trabajadores buscando obtener las mayores ganancias posibles para estos ahorros, siempre bajo las medidas de supervisión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), quien es el organismo regulador.

La SIEFORE irá adaptando su estrategia de inversión de acuerdo con el horizonte de retiro de cada generación.

Esto la convierte en una compañera de vida, que estará con el trabajador desde que empieza a ahorrar en su Afore, hasta que se retire.

Características de una siefore:

- 1.- Diseñar una estrategia que tiene como horizonte la jubilación, representa muchas ventajas.
- 2.- Las decisiones de inversión evolucionan continuamente.
- 3.- Permiten aprovechar proyectos que, por su naturaleza, requieren de largos periodos de maduración, como es el caso de las grandes obras de ingeniería e infraestructura, los cuales requieren muchos recursos y pagan buenos rendimientos durante muchos años.

Con las reformas que han existido en materia de seguridad social, también las siefores, han tenido cambios y son los siguientes:

Las AFORE cambiarán de 5 SIEFORES Básicas a 10 SIEFORES Generacionales en las que permanecerán invertidos los recursos sin que el trabajador tenga que cambiar de SIEFORE.

Es decir que el trabajador permanecerá en esa SIEFORE Generacional hasta que llegue a la edad de retiro, con el fin de que se aproveche mejor el largo plazo de las inversiones para maximizar la pensión.

Las SIEFORE ahora recibirán su nombre por el año de nacimiento de los trabajadores y se agruparán de la siguiente forma:

Es importante señalar, que cada AFORE tendrá 10 SIEFORES Generacionales que se agruparán de la siguiente manera.

- 1.- SIEFORE BÁSICA INICIAL
- 2.- SIEFORE BÁSICA 90-94
- 3.- SIEFORE BÁSICA 85-89
- 4.- SIEFORE BÁSICA 80-84
- 5.- SIEFORE BÁSICA 75-79
- 6.- SIEFORE BÁSICA 70-74
- 7.- SIEFORE BÁSICA 65-69
- 8.- SIEFORE BÁSICA 60-64
- 9.- SIEFORE BÁSICA 55-59
- 10.- SIEFORE BÁSICA DE PENSIONES (SB0)

A diferencia del anterior esquema, la estrategia de inversión se irá adecuando dentro del mismo fondo, es decir el trabajador ya no cambiará de SIEFORE conforme avance al siguiente grupo de edad, lo que permitirá aprovechar mejor los beneficios del largo plazo en las inversiones.

Asimismo, este nuevo régimen de inversión permite una transición más suave de la manera en que se invierten los ahorros del trabajador y, por tanto, es más eficiente.

Además, la estrategia de inversión se alinea con una visión de largo plazo orientada a maximizar el monto de la pensión al llegar al momento del retiro.

La combinación de ambos factores permitirá que la tasa de reemplazo, es decir, el monto de su pensión como porcentaje de su último salario, sea mayor.

La estrategia de inversión de las AFORE se centrará en obtener las mejores pensiones con el nivel de aportación actual.

Es un esquema diseñado específicamente para producir resultados en términos del ingreso en la etapa del retiro, es decir, maximizar la pensión.

4.6 CONSAR

El retiro laboral es una idea que más de una vez cruza por nuestra mente, pero que al mismo tiempo suele generar incertidumbre.

Sobre todo por desconocer qué pasará después y cómo prepararte para ese momento.

Conocer sobre qué es la CONSAR es entonces una prioridad, sus funciones e importancia entre muchas cosas más, por lo cual transcribiremos, la misión, visión de la CONSAR.

Misión:

Regular y supervisar eficazmente el Sistema de Ahorro para el Retiro para que cada ahorrador construya su patrimonio pensionario.

Visión:

Ser la institución que consolide un sistema confiable e incluyente, pilar preponderante del patrimonio de los ahorradores para el retiro.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) tiene como labor principal llevar a cabo la regulación en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), éste último constituido por todas las cuentas individuales que están a nombre de los trabajadores y que son administradas por la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).

Dicho en otras palabras, la CONSAR es una dependencia gubernamental que regula y establece reglas que permiten garantizar que la administración, inversión y retorno de los recursos para el retiro de los trabajadores esté seguro.

La CONSAR como institución tiene funciones que la hacen importante, entre ellas encontramos que:

- Establece todo lo necesario en reglas o normas para que el SAR realice de forma correcta todas sus funciones.
- Supervisa y verifica que las inversiones realizadas con los ahorros de los trabajadores, estén dentro de los parámetros y normas establecidas.
- Comprueba que los ahorros de todos los trabajadores sean usados de manera correcta para beneficio de estos.
- Vigila que los recursos de todos los trabajadores sean resguardados como se deben.
- Cuenta con las facultades necesarias para imponer multas o sancionar a todas las AFORE que incumplan con los parámetros establecidos.
- Verifica que las inversiones que realizan con los ahorros de los trabajadores sean de riesgo moderado y generen retorno, teniendo en cuenta la edad de los trabajadores y si están próximos a retirarse. En resumen, la CONSAR está al pendiente de tus ahorros y se asegura que el SAR funcione de forma correcta. Además, cuida que la AFORE que has elegido no ponga en riesgo los ahorros de toda tu vida laboral.

La CONSAR juega un papel de suma importancia para asegurar que las aportaciones de los trabajadores estén bien salvaguardadas.

El patrón realiza una aportación del 2% del Salario Base de Cotización (SBC) que va directamente al ahorro para el retiro de los trabajadores y que es administrado por las AFORES.

La CONSAR se creó desde el 22 de Julio de 1994, tras la expedición de la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, con la finalidad de que se

constituyera en la autoridad reguladora y supervisora de los Sistemas de Ahorro para el Retiro e impulsará mejoras operativas a dichos sistemas.

4. 7 Seguro de cesantía en edad avanzada

En México existen diferentes tipos de jubilación, entre ellas están la de cesantía en edad avanzada y vejez.

Lo primero que debes saber es que está contemplado tanto en el sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez recibe el mismo nombre en la ley del seguro social y en la ley del instituto de la seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado.

La ley del seguro social en el artículo 154, establece lo siguiente:

Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

Es importante mencionar que el pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez. Los patrones y el gobierno federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de la cuota obrero patronal y la aportación Estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, para ser administradas por las Administradoras de Fondos de Retiros (Afores), en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro. Artículo 168 LSS (Ley del seguro social).

A los trabajadores en transición, es decir, aquellos que empezaron a cotizar antes de la nueva Ley del Seguro Social, la actual legislación en su Artículo 11 Transitorio les concede el derecho a elegir bajo que legislación quieren retirarse:

- Primera opción: El régimen de la Ley del Seguro Social de 1973
- Segunda opción: El régimen de la Ley del Seguro Social de 1997

Régimen de pensiones Ley 1973

El régimen de pensiones de la Ley del seguro Social de 1973, comprende los artículos: 137 al 159 y del 167 al 171.

a) Pensión por cesantía en edad avanzada

Para pensionarse bajo esta modalidad es necesario que el trabajador tenga cotizadas en el IMSS un mínimo de 500 semanas, edad entre 60 y 64 años y contar con trabajo remunerado, así como renunciar a su actual empleo (Artículo 143 y 145 LSS 1973).

El anterior razonamiento se apoya en un elemental concepto laboral de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que manifiesta el derecho de recibir una prestación compensatoria a regir en el ocaso de la vida y cuya denominación no interesa para el objetivo que se persiga, a efecto de entender la necesidad del disfrute de una sobrevivencia decorosa cuando se han perdido las facultades para el desempeño de una labor activa durante un periodo de mayor o menor intensidad de la existencia de ese ser llamado trabajador (Barajas, 2000).

Régimen de pensiones Ley 1997

El 1 de mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debe abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.

A partir de esa fecha, el ahorro obligatorio consistió y consiste en una cuota del 2 % del salario base de cotización, a cargo del patrón que debe entregar a una institución de crédito a su elección.

Cada trabajador debe tener una cuenta individual, nominativa; debe tener el número de cuenta del contribuyente y designarse beneficiarios por parte del trabajador en caso de su fallecimiento.

Cuando corresponda puede haber dos subcuentas; para retiro y para el fondo de vivienda (INFONAVIT).

Con la individualización de cuentas, el trabajador pasa a convertirse en el único dueño de sus aportaciones, recibe los beneficios que le otorgan los recursos al momento de pensionarse y pertenece a un sistema de aportaciones tripartitas.

Además tiene la oportunidad de saber, cuando lo desee, donde están y en que se invierten sus ahorros (Camacho, 2005).

La institución de crédito debe entregar al patrón el comprobante del depósito y éste debe entregarla al trabajador así como informar al sindicato de las aportaciones hechas a favor de los trabajadores.

La misma institución debe informar al trabajador el estado de su cuenta, por lo menos una vez al año.

En la operación de las cuentas, la institución crediticia debe entregar el dinero al Banco de México para depósito en la cuenta del IMSS a más tardar el cuarto día hábil bancario.

El trabajador tiene derecho a retirar su saldo cuando en una nueva relación laboral no haya seguro obligatorio; operación que requiere el depósito en otra cuenta similar de retiro, de las señaladas en el Comité Técnico del SAR, así como de contratar un seguro de vida con cargo a los recursos de subcuenta y a hacer depósitos adicionales.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años o tenga derecho a una pensión de cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente parcial de más del cincuenta por ciento; o disfrute de un plan de pensiones del patrón o del contrato colectivo, tienen derecho a recibir sus fondos situándolos en la entidad financiera que él designe para obtener una pensión vitalicia, o, para recibirla en una sola exhibición (Kurzyn, 1996).

4.8 El ramo de vejez, requisitos y prestaciones.

Al hablar de Afores, una de las dudas más recurrentes que se suelen plantear es sobre los tipos de pensiones que existen.

Y en esta ocasión, hablaremos de dos que a menudo se confunden.

Nos referimos a la pensión por Cesantía en Edad Avanzada y pensión por Vejez de la Ley 73 del Seguro Social.

Antes que nada, es importante que sepas que para tramitar una pensión bajo este régimen es necesario cumplir con lo siguiente: tener al menos 500 semanas cotizadas reconocidas ante el IMSS y estar dentro del periodo de conservación de derechos.

Es por ello también que la ley del seguro social estable las características de cada una de estas pensiones, en lo referente al tema que nos ocupa el estudio, el artículo 161 de la citada ley, establece lo siguiente:

Artículo 161. El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

Artículo 162. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta

individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

Artículo 163. El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.

Artículo 164. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez.

Para tal propósito podrán optar por alguna de las opciones siguientes o ambas:

- I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y;
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Los supuestos referidos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que elija la opción prevista en la fracción II o ambas podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I, excepto cuando la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada que le corresponda conforme a las semanas de cotización, al salario base de cotización y a la edad de sesenta y cinco años, de la tabla establecida en el artículo 170 de esta Ley.

Diferencia entre la pensión denominada seguro de cesantía en edad avanzada y el ramo de vejez.

- La principal diferencia entre ambas radica en la edad en la que se tramita y se ve reflejada en el importe de la pensión que se percibirá.
- En el caso de la pensión de Cesantía en Edad Avanzada es necesario que te encuentres entre los 60 y 64 años de edad. Por otro lado, si aspiras a una pensión por Vejez, requieres contar con al menos 65 años cumplidos.
- Sin embargo, la pensión de Cesantía en Edad Avanzada no otorga la misma cantidad que otorgaría una pensión de Vejez, por lo que se asigna un porcentaje que depende de la edad de retiro.
- Esto quiere decir que, si a los 60 años quieres solicitar tu pensión, sólo recibirías el 75 por ciento de lo que te correspondería de una pensión por Vejez; 80 por ciento a los 61 años; y va incrementando 5 por ciento cada año hasta llegar los 65.-
- La pensión se determina con base en el salario diario promedio de las últimas 250 semanas cotizadas y tu nivel salarial.

4.9 INFONAVIT

Este año se funda el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

El 21 de abril de 1972 se promulga la Ley del Infonavit, con la que se da cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, fecha de su promulgación.

La forma consistió en reunir en un fondo nacional las aportaciones patronales del 5% del salario de cada uno de los trabajadores que tuvieran contratados para darles la oportunidad de obtener un crédito de vivienda o el derecho a que sus ahorros les sean devueltos.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El Instituto de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) cuenta con 3 tipos de participación: la del trabajador, la de las empresas y la del Gobierno.

El Infonavit se encarga de otorgar créditos hipotecarios o relacionados con la vivienda, esto quiere decir que puede dar crédito para comprar una casa, construirla o remodelarla.

La diferencia entre el Infonavit y un préstamo hipotecario es que este no es negado por tener un mal historial crediticio. No obstante, para poder acceder a los créditos otorgador por el Instituto de la Vivienda para los Trabajadores es imprescindible estar dado de alta ante el IMSS.

Objeto del infonavit:

De conformidad con el artículo 3 de la Ley del INFONAVIT (la Ley), el Instituto tiene por objeto:

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; el cual se constituye con las aportaciones recibidas de los patrones, equivalentes al 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio.
- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

El Instituto, en su carácter de organismo fiscal autónomo, se encuentra facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federación, para:

Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, por lo que podrá ordenar y practicar auditorías e inspecciones a los patrones.

Recibir en sus oficinas o a través de entidades receptoras, los pagos que deban efectuarse por los incumplimientos antes citados.

Realizar por sí o a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación.

Resolver en los casos en que así proceda, los recursos previstos en el Código Fiscal de la Federación relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones.

Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones que la Ley establece, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio, así como la que permita establecer en forma presuntiva y conforme al procedimiento que al efecto el Instituto señale, el monto de las aportaciones omitidas.

El Instituto se considerará de acreditada solvencia y no estará obligado a constituir depósitos o fianzas legales.

4.10 Requisitos para obtener crédito para vivienda.

Éstos son los requisitos que debes reunir si quieres solicitar un crédito Infonavit:

1.- Ser un derechohabiente Infonavit.

2.- 116 puntos

La calificación mínima que utiliza el Infonavit para otorgar la mayoría de sus créditos.

Más adelante, te detallamos cómo puedes alcanzar esa cifra.

3.- Relación laboral vigente

Este es un requisito básico. Puedes acceder al financiamiento siempre que estés laborando.

4.- Aportaciones del 5% de tu salario integrado por parte de la empresa

5.- Cursar el taller en línea Saber para decidir

6.- Contar con dos referencias personales

Los requisitos dependen del tipo de crédito que solicites, sin embargo, los anteriores son los principales.

Este es el aporte económico bimestral que realiza la empresa en la que trabajas, destinándolo a la subcuenta de ahorro Infonavit.

Los primeros pesos que vas ahorrando para comprar tu hogar.

¿CÓMO OBTENGO LOS 116 PUNTOS DEL INFONAVIT?

Para alcanzar los 116 puntos se considerará el tiempo que llevas trabajando de manera ininterrumpida.

También se contemplan tu edad y tu salario:

Edad: La sumatoria de puntos considera tu edad. El rango donde mayor acumulación se genera es entre los 21 y 49 años. En esta etapa de tu vida se supone que tienes mayor estabilidad laboral.

Salario: Cuanto mayor sea tu sueldo, más aportaciones tendrás. Por ejemplo, si tú ganas 4 veces el salario mínimo, el fondo te otorgará 39 puntos. Si ganas el salario mínimo, sumarás 24 puntos por cada bimestre que labores.

Saldo en tu Subcuenta de Vivienda: En cada trabajo que tengas irás acumulando una cantidad de dinero. Cuanto mayor sea el saldo de tu subcuenta, mayor será el préstamo que te otorgará el Infonavit.

Aportaciones continuas: El mínimo para poder acumular puntos es de 6 bimestres de aportaciones. Acumularás más ahorros mientras permanezcas más tiempo en un trabajo. A partir de 16 bimestres cotizados, podrás obtener 38 puntos.

No disfrutar de otro crédito de Infonavit: El financiamiento sólo aplica para quienes lo solicitan por primera vez o terminaron de pagar el crédito anterior. Si ya estás disfrutando de un crédito en la actualidad, no te podrán otorgar otro.

Infonavit ofrece al beneficiario distintos tipos de créditos, dependiendo de la necesidad que el solicitante.

Éstos pueden ser para comprar, construir, ampliar, reparar o mejorar una casa.

Ya sea nueva o previamente habitada. También se otorgan préstamos para pagar una hipoteca con otra institución.

El trámite puede ser a través de un cofinanciamiento con algún banco o Sofol.

Para que elijas el crédito que más se acomode a tus necesidades, éstos son todos los productos que el Infonavit guarda para ti:

TIPO DE CRÉDITO	DE QUE TRATA	CANTIDAD PRESTADA	SALARIO MÍNIMO
Crédito Infonavit	Este tipo de crédito es para comprar vivienda nueva o usada, construir en terreno propio, reparar, ampliar o mejorar tu casa o pagar una hipoteca que ya tengas con otra entidad financiera.	\$921,472.64	Cualquier nivel de sueldo
Infonavit Total	Aplica sólo cuando quieres comprar una casa nueva o usada. El Infonavit te otorga la capacidad máxima de tu crédito, en conjunto con algún banco.	\$1,618,683.26	Desde \$9,991.87
Confinavit	Este tipo de préstamo es parcial, ya que sólo completa una parte del financiamiento para comprar tu casa. El restante será otorgado por un banco. Debes saber que primero se descontará la cantidad prestada por el Infonavit, y al terminar será el adeudo al banco.	\$297,535.74	De cualquier nivel salarial
Confinavit Ingresos Adicionales	Es un crédito hipotecario que otorga el Infonavit en colaboración con una entidad financiera. Este se utiliza cuando se pueden comprobar otros ingresos adicionales a tu salario. Es decir, una parte del crédito la otorga el Infonavit (tomando en cuenta tu salario) y la otra parte la aporta el banco, considerando tus propinas o comisiones.	\$330,841.98	Hasta \$8,881.65
Tu 2do Crédito Infonavit	Este crédito está diseñado para quienes ya terminaron de pagar un primer crédito de Infonavit. Por lo tanto, si vuelves a juntar los puntos necesarios puedes pedir un segundo.	\$1,654,209.92	De cualquier nivel salarial
Apoyo Infonavit	Está diseñado para comprar una casa nueva o usada, pero también para comprar terrenos. Este funciona para amortizar saldos pendientes de un crédito, es decir las siguientes aportaciones patronales serán para pagar e crédito. Este sirve cuando estas desempleado.	Lo determina el banco	De cualquier nivel salarial
Crédito Seguro	Es un programa en conjunto con el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi), con el que podrás ahorrar de manera mensual una cantidad de dinero y, al terminar podrás inscribir tu solicitud para obtener un crédito Infonavit	\$921,472.64	De cualquier nivel salarial que aún no alcance los 116 puntos

Cómo solicito mi crédito Infonavit?

Hoy en día solicitar un crédito en el Infonavit es más sencillo que en años anteriores, y aún más si cumples con los requisitos y llevas el proceso como se debe:

- Determina cuál es el crédito que más se adapta a tus necesidades.
- Analiza con determinación el monto total que te pueden prestar, la tasa de interés que vas a pagar y el salario que debes tener para acceder a la financiación.
- Haz la precalificación, te dirá si efectivamente está en condiciones de poder acceder a alguno de los créditos que ofrece el organismo.
- Reúne los documentos necesarios.

- Presenta tu solicitud en la oficina Infonavit que desees.
- Una vez completado el paso anterior, el solicitante debe elegir un notario para sustentar legalmente el crédito.
- Por último, debes sellar y firmar tu Aviso de Retención de Descuentos ingresando a su cuenta Infonavit.

4.11 FOVISSSTE

El Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), es un Órgano Desconcentrado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), creado mediante decreto emitido por el Congreso de la Unión publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972.

Objeto

De conformidad con los artículos 167, 168 y 169 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores (LISSSTE), el Fondo de la Vivienda tiene por objeto establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los Trabajadores obtener crédito barato y suficiente, mediante préstamos con garantía hipotecaria en los casos que expresamente determine la Comisión Ejecutiva del mismo Fondo.

El ISSSTE podrá celebrar convenios de coordinación y colaboración con las autoridades federales, entidades federativas y municipios, según corresponda, para el mejor cumplimiento del objeto del Fondo de la Vivienda.

Asimismo, para el ejercicio de las funciones del Fondo de la Vivienda se podrá contratar cualquier tipo de servicios.

Los recursos para la operación del Fondo de la Vivienda están integrados por:

- I. Las Aportaciones que las Dependencias y Entidades enteren al Instituto a favor de los Trabajadores;
- II. Los bienes y derechos adquiridos por cualquier título, y
- III. Los rendimientos que se obtengan de las inversiones de los recursos a que se refieren las anteriores fracciones.

Dichos recursos se destinarán:

- I. Al otorgamiento de créditos a los Trabajadores que sean titulares de las Subcuentas del Fondo de la Vivienda de las Cuentas Individuales y que tengan depósitos constituidos a su favor por más de dieciocho meses en el Instituto.

El importe de estos créditos deberá aplicarse a los siguientes fines:

- a) A la adquisición o construcción de vivienda;
- b) A la reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- c) A los pasivos contraídos por cualquiera de los conceptos anteriores;

Asimismo, el Instituto podrá descontar con las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los créditos que hayan otorgado para aplicarse a los conceptos señalados en los incisos anteriores;

- II. Al pago de capital e intereses de la Subcuenta del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores en los términos de ley;
- III. A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Fondo de la Vivienda conforme a esta Ley;
- IV. A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines, y
- V. A las demás erogaciones relacionadas con su objeto

Pero en general, para tramitar un crédito FOVISSSTE necesitas cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser trabajador del Estado activo.
- Tener 18 meses o más de aportaciones en la Subcuenta de Vivienda.
- No tener ningún proceso de dictamen para el otorgamiento de pensión temporal o definitiva por invalidez o incapacidad total, parcial o temporal, o haber tramitado un retiro voluntario.
- Seleccionar una entidad financiera para hacer la solicitud del crédito hipotecario.
- Elegir la vivienda del catálogo y registrar la Clave Única de Vivienda (CUV).
- Cubrir los gastos de avalúo y escrituración.
- Firmar las escrituras del inmueble.

Documentos para registrar la solicitud

- Formato de solicitud de crédito FOVISSSTE seleccionado.
- Copia de identificación oficial.
- CURP.
- Clave Única de Vivienda CUV.

Diferentes tipos de Créditos Fovissste

Como mencionamos anteriormente, los créditos se adaptan según tu necesidad, por lo que cada uno tiene diferentes esquemas, los cuales son:

- Crédito Tradicional

Lo que caracteriza a este crédito es que se otorga a través de una convocatoria que hace anualmente el Fondo de Vivienda del ISSSTE.

Los créditos se dan con base en un sistema de puntos. Antes se daban de forma aleatoria, pero el sistema cambio para ser más justo.

- Crédito Conyugal.

Este crédito se adapta para las parejas. Si buscan conseguir un lugar propio para vivir de forma independiente y dejar de rentar, esta es su mejor opción.

Si uno de los conyugues cotiza para FOVISSSTE y el otro para Infonavit, pueden juntar sus créditos sin mayor problema para así conseguir una cantidad más elevada.

Esta modalidad no está sujeta al sorteo.

- Fovissste Para Todos

Probablemente este es el crédito que más dinero puede aportar. Es una suma de lo que tengas en la Subcuenta de Vivienda, más lo que te den en la banca comercial.

Puedes llegar a obtener más de 4 millones 800 mil pesos.

El objetivo de este crédito es potenciar los recursos de los trabajadores que se encuentren al servicio del estado.

- Fovissste- Pensionados

El crédito está enfocado en personas que se hayan jubilado o se encuentren pensionadas y que nunca hayan ejercido su crédito hipotecario.

- FOVISSSTE-INFONAVIT Individual

Puedes encontrarte en la situación donde seas un trabajador del estado, pero estés cotizando en ambas instituciones.

Aquí, puedes ejercer el dinero que corresponde a cada una y juntarlos para hacer un solo crédito.

La institución será quien definirá el monto (FOVISSSTE e Infonavit).

Bibliografía

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

Linkografía

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

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

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

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

[Ley del Seguro Social \(imss.gob.mx\)](#)

[Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro \(diputados.gob.mx\)](#)

[Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores \(diputados.gob.mx\)](#)

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>