

UDS

ANTOLOGIA

NOMBRE DE LA MATERIA: Derecho laboral.

LICENCIATURA: *Administración de empresas.*

CUATRIMESTRE: *Quinto.*

Enero – Abril.

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.

Nombre de la materia

Objetivo de la materia:

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

INDICE

UNIDAD I

1.1 Definición del derecho laboral	8
1.2 Antecedentes del derecho laboral	10
1.3 Principios generales laborales	12
1.4 Fuentes del derecho laboral	15
1.5 Características del derecho laboral	19
Historia del derecho laboral en México.	
1.6 (México Prehispánico)	21
1.7 (México Colonial)	22
1.8 (México Independiente 1821 - 1910)	23
1.9 (México Revolucionario 1910 – 1917)	26
1.10 (México Postrevolucionario 1917 – 1970)	27
1.11 (México Actual 1970 a la fecha)	29
1.12 Instituciones en México	33

UNIDAD II

2.1 Definición.	36
2.2 Concepto de relaciones individuales de trabajo	37
2.3 Relaciones individuales de trabajo	39
2.4 Contrato individual de trabajo	42
2.5 Duración	44
2.6 Sujetos que intervienen	46
2.7 Derechos y obligaciones de los patrones	48
2.8 Derechos y obligaciones de los trabajadores	52
2.9 Suspensión, recisión, y terminación de la relación laboral	55
2.10 Efectos	59
2.11 Conclusión	59

UNIDAD III

3.1 Definición	60
3.2 Jornada de trabajo	61
3.3 Días de descanso	64
3.4 Vacaciones	66
3.5 Salario	68
3.6 Salario mínimo	71
3.7 Otras condiciones de trabajo	73
3.8 Capacitación y adiestramiento	75
3.9 Obligaciones	78
3.10 Trabajo de las mujeres y los menores de edad	80
3.11 Condiciones especiales para mujeres y menores de edad	82
3.12 Trabajos especiales (Trabajadores de confianza)	88
3.13 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	90
3.14 Procedimiento del reparto	94
3.15 Empresas exentas del pago de utilidades	97

UNIDAD IV

4.1 Riesgo de trabajo	100
4.2 Consecuencias de los riesgos de trabajo	102
4.3 Indemnizaciones por riesgo de trabajo	104
4.4 Coaliciones y sindicatos	106
4.5 Contrato ley	109
4.6 Reglamento interior de trabajo	112
4.7 Huelga	115
4.8 Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo	120
4.9 Juntas de conciliación y arbitraje	124
4.10 Procedimientos laborales ante las juntas de conciliación y arbitraje	127
4.11 Seguridad social	130

Unidad I: Generalidades.

1.1 Definición del derecho laboral.

Resulta de vital importancia definir al derecho laboral; en este libro se toman las definiciones de tres autores para proporcionar los elementos básicos del concepto y que el lector sea capaz de elaborar una definición propia.

Para definir cualquier rama del Derecho, siempre se recurre a la fórmula de inicio: “conjunto de normas jurídicas...”; los tratadistas analizados en el presente libro, no son la excepción:

Héctor Santos Azuela define al derecho laboral como “el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.

Al hablar de sistema de normas, Santos Azuela reconoce que las normas jurídicas que regulan el derecho laboral tienen una estructura ordenada que busca proteger, defender o guiar las relaciones individuales o colectivas de trabajo. La diferencia entre “relaciones individuales” y “relaciones colectivas” se especifica en capítulos subsecuentes.

Por otro lado, José Dávalos considera que el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.² En esta definición se introduce la finalidad del derecho laboral: el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Resultaría muy complicado definir ambos conceptos, pero sólo podríamos señalar que la intención del derecho del trabajo es que ninguno de sus elementos esté en desventaja frente al otro.

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, quien señala que: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.

Conviene hacer un alto y precisar algunos elementos de la definición de Néstor de Buen:

- Las normas del derecho del trabajo regulan relaciones que, directa o indirectamente, derivan de un trabajo; es decir, no sólo tutelan ese vínculo entre trabajador y patrón

(relación directa), sino que va más allá y regula la relación que pudiera existir entre un patrón y el (la) beneficiario (a) del trabajador en el pago de alguna indemnización por muerte del trabajador (relación indirecta).

- La prestación del trabajo debe ser libre; en caso contrario, se trata de un tipo distinto de relación que incluso podría implicar privación ilegal de la libertad.
- También debe existir subordinación en la relación que tutela el derecho laboral; es decir, debe existir un elemento que dicte órdenes y otro obligado a cumplirlas.
- Esa relación debe ser remunerada, es decir, implica el pago de un salario o retribución por el trabajo realizado.
- El servicio debe ser personal, es decir, lo debe realizar el trabajador y no alguna otra persona por él designada.
- Ese conjunto de normas busca en todo caso que, como se especificó anteriormente, no existan diferencias entre los elementos que participan en la relación de trabajo.

De las anteriores definiciones se puede concluir que derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores.

Elementos comunes en las definiciones de derecho laboral

- Conjunto de normas jurídicas.
- Relaciones laborales o de trabajo.
- Equilibrio.

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa.

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

1.2 Antecedentes del derecho laboral.

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

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

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

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

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. En el ámbito nacional, en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

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

- Jornada de trabajo de ocho horas.
- Protección al trabajo de mujeres y menores.
- Protección de menores y mujeres
- Retribución justa al trabajo.
- Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

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

La generalidad de los autores coincide en señalar que el derecho mexicano del trabajo tiene sus antecedentes específicos en el siglo XX, inmediatamente antes y después de la Revolución de 1910, habiéndose conformado plenamente en la Constitución de 1917, a partir de la cual la legislación ha desarrollado sus instituciones hasta alcanzar las características que ahora tiene.

De acuerdo con lo antes señalado, los antecedentes históricos nacionales anteriores a la Revolución de 1910 sólo pueden considerarse como remotos, y su vinculación con las instituciones contemporáneas es muy relativa, por no decir que prácticamente inexistente.

No obstante, no deja de ser importante para una mayor comprensión de la evolución de las instituciones laborales nacionales el examen, así sea breve, de los antecedentes referidos, además de que los mismos resultan por sí interesantes, por ser la época en que el país empieza a caminar con rumbo propio

I.3 Principios generales laborales.

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

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

- a) El Trabajo como derecho y deber, este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales.

No hay mejor explicación a este principio, que la expresada por el maestro Mario de la Cueva: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”

En otros términos, el trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella; por otro lado, también es un derecho que tiene el individuo, porque el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir.

Es por lo que se llega a la conclusión que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución llamada salario.

- b) La libertad en el empleo es una garantía individual que el artículo 5 Constitucional, ampara, y donde se señala que “A ninguna persona podrá impedirse que se

dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

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

De acuerdo con esta parte del artículo 5o., los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber:

- Licitud.
- Determinación judicial cuando se vulneren derechos de terceros.
- Resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

c) Igualdad, este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc., toda vez de que todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.

Son varios los preceptos legales que resaltan la importancia de la igualdad en el empleo. Sin embargo, es tal su importancia, que se considera dentro del artículo 123 constitucional, específicamente en la fracción VII, que señala: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Confirman el citado precepto, los artículos 5o., fracción XI; 56, y 86 de la LFT.

Al hablar de igualdad como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias

similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera.

Para José Dávalos, el principio de igualdad y el de libertad son fundamentales, se complementan y “constituyen la razón de ser del derecho laboral”.

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

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Conforme a este principio, el trabajador está seguro de tener su empleo, siempre y cuando lo necesite y así lo desee; es decir, se le da la certeza o seguridad de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes para realizarlo.

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

Debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador; con ello se busca conseguir la reivindicación del derecho laboral, señalada como característica del derecho laboral.

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

Explicado en términos muy simples, este principio se refiere a que, en materia procesal, si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral considerará que el mismo no se cometió; es decir, subsanará el error. Cabe resaltar que este principio sólo opera a favor del trabajador, como una forma más de reivindicarlo.

1.4 Fuentes del derecho laboral.

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

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Conforme a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales.

- La Analogía.
- Los Principios Generales del Derecho.
- La Jurisprudencia.
- La Costumbre.
- La Equidad.

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

A continuación, se explica cada fuente del Derecho Laboral:

La legislación: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, en sus artículos 3, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción V y 123, se señalan la libertad del empleo, la

preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, la regulación de los trabajadores al servicio de los municipios y entidades federativas.

El artículo 123 se divide de la siguiente manera:

Apartado A Apartado B

Rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. Rige entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal, los Estados, los gobiernos Municipales, y sus trabajadores.

Es el fundamento para la Ley Federal del Trabajo. Es fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Servidores Públicos del Estado de México, así como de todas las leyes de los Estados de la República Mexicana.

Determina la creación de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de controversias, y Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Se establece que los conflictos serán resueltos por los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Local de Conciliación y Arbitraje; de cada uno de los Estados de la República Mexicana.

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

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la analogía, en el campo del Derecho, como “el método por el cual una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella”.

De esta forma, si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.

Indica Néstor de Buen que la analogía descansa en el viejo principio que señala: “donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición”.

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

En el artículo 17 de la LFT se establece una distinción entre los principios que derivan de los ordenamientos citados (Constitución, LFT, reglamento de esta ley y tratados internacionales); los principios generales de Derecho, comunes a todas las ramas jurídicas y contenidos en el artículo 14 de la Constitución y, por último, los principios generales de justicia social, contenidos en el artículo 123 de la Constitución.

De acuerdo con Néstor de Buen, “esta división tripartita resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías válidamente se pueden reunir en una sola: los principios generales del Derecho”.

Se considere o no la división establecida por el artículo 17 de la LFT, los principios son máximas o ideas que sirven como orientación a un sistema legal; por ello, se considera oportuno que los principios contenidos en la Constitución, LFT, reglamentos, etc., se desprendan de esa misma orientación; es decir, tiene su origen en los mismos principios.

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

La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

Una definición simple de la jurisprudencia es que se trata de la interpretación de la ley que emiten las autoridades competentes al resolver los casos que se le presenten.

En el caso de nuestro país, la jurisprudencia se forma con cinco sentencias o resoluciones en el mismo sentido en casos semejantes, no interrumpidas por otra en contrario y que sean aprobadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas o por los Tribunales Colegiados de Circuito

La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo, tal costumbre

puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.

Es la repetición de una conducta en una sociedad y, que la misma, considera jurídicamente obligatoria.

Resulta de suma importancia que la sociedad considere ese comportamiento como jurídicamente obligatorio, porque de lo contrario, estamos frente a una costumbre que no trasciende al campo del Derecho.

Podría citarse como ejemplo de una costumbre laboral, el pago de salarios los días 15 y 30 de cada mes; la LFT no establece tales días de pago; simplemente, se señala que el plazo para trabajadores materiales es de una semana y de quince días para los demás trabajadores.

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

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la equidad como: “Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley”.

De esta forma, si no existe disposición expresa en los ordenamientos legales citados, ni jurisprudencia o costumbre aplicable, el juzgador habrá de actuar con prudencia y considerar que su obligación es impartir justicia.

1.5 Características del derecho laboral.

El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora. Analicemos cada una de ellas.

Es un derecho social.

Conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social.

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social.

Está en constante expansión.

El trabajo es una actividad en constantes cambios; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales. Para muestra, un botón: el salario mínimo es revisado y ajustado anualmente, considerando las condiciones económicas imperantes en el país.

El derecho laboral no puede dejar de lado todos esos cambios en el entorno, por lo tanto, está en movimiento continuo, siempre buscando abarcar más profesiones y conquistar más derechos para los trabajadores.

Es un mínimo de garantías.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido. Por ejemplo, la LFT otorga, como garantía mínima a los trabajadores, seis días de vacaciones luego del primer año de servicios, aunque en muchas empresas se otorgan más días. En otras palabras, lo menos que se les debe conceder a los trabajadores son las garantías consagradas en ley, las cuales podrán aumentarse, pero nunca disminuirse.

Es irrenunciable.

Por ser garantías mínimas las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

Reivindica a la clase trabajadora.

El maestro Trueba Urbina sostiene que el artículo 123 constitucional tiene una finalidad doble. Por un lado, tutela o protege los derechos de los trabajadores y, por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.

En palabras de José Dávalos, “el derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista”.

De esta forma, el derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir, el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Sin embargo, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia digna para el trabajador; el derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa.

1.6 Historia del derecho laboral en México. (México prehispánico)

Quizás el nombre de este apartado remita a un periodo demasiado extenso, pues abarca desde los orígenes de los pobladores en el territorio nacional hasta antes de la caída de Tenochtitlan en 1521.

Nos referimos a ese México que aún no se integraba como nación, se trataba en todo caso, de un conglomerado de civilizaciones, perfectamente organizadas e interrelacionadas unas con otras. Civilizaciones que lograban dominio sobre el resto o sufrían bajo el yugo de otras más poderosas.

No existe información de las relaciones y condiciones de trabajo antes de la llegada de los españoles. Los cronistas, españoles todos ellos, aportan su visión y describen las circunstancias imperantes conforme a su capacidad de entendimiento. En la mayoría de los casos, tienden a tomar como referencia o comparativo, las condiciones en su continente de origen.

Estos cronistas han relatado la existencia de gremios perfectamente organizados, los cuales integraban a obreros o artesanos. Cada uno de estos gremios estaba instalado en un sector específico de la ciudad y, generalmente, estaba formado por familiares. Se cree que compartían autoridades, fiestas e incluso dioses.

El propio Hernán Cortés narraba la existencia de personas y maestros de distintos oficios en mercados y lugares públicos, “esperando que alguien los alquile por sus jornales”.

En síntesis, la poca información disponible no permite entender las condiciones laborales existentes antes de la llegada de los españoles; simplemente tenemos una interpretación de aquella realidad, sin que se aporten mayores detalles sobre salarios, jornadas de trabajo y demás condiciones.

1.7 Historia del derecho laboral en México. México colonial.

En este apartado se analizan los principales sucesos relacionados con la materia laboral, que tuvieron lugar entre la caída de México Tenochtitlan en 1521 y la consumación de la Independencia en 1821.

Los españoles instauraron, en sus colonias, un sistema denominado encomienda que, en términos simples, consistía en entregar una porción de tierra a los españoles, quienes disponían de ella y de los que en ella vivieran. Los indígenas que ocupaban la tierra encomendada estaban obligados a trabajarla y, prácticamente, eran esclavos; recibiendo como contraprestación el ser evangelizados.

Los malos tratos que los indios recibían, motivaron controversias que originaron la expedición de diversas leyes, cuya aplicación práctica nunca se concretó. La compilación de estas leyes es conocida como Recopilación de Leyes de Indias, que en materia laboral establecían:

- a) Jornada máxima de 8 horas.
- b) Descansos semanales, originalmente planeados para festividades religiosas.
- c) Pago del séptimo día.
- d) Pago del salario en efectivo, oportuna e íntegramente.
- e) Protección a mujeres embarazadas.
- f) Prohibición de trabajar a los menores de 14 años.
- g) Protección contra labores insalubres, específicamente, limitando el peso que podían transportar los indígenas.
- h) Obligación de los dueños de esclavos de proporcionar habitaciones higiénicas.

Este compendio de leyes fue integrándose a lo largo de los 300 años de dominio español. Su aplicación se vio afectada por diversas circunstancias, pero, en todo caso, la intención es de reconocerse: “no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora... nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida...”

Durante el periodo de inicio de la Independencia (1810) se originó la mayor cantidad de ideas que, aunque no estaban precisamente orientadas al derecho laboral, sirvieron para dar forma a las legislaciones subsecuentes. Dentro de esos esfuerzos pueden mencionarse:

- Sentimientos de la Nación, emitidos por el generalísimo José María Morelos el 13 de septiembre de 1813, señalan que las buenas leyes son superiores a los hombres, deben buscar moderar la opulencia y la indigencia, “y de tal suerte se aumente el jornal del pobre...”. De igual forma, el artículo 15 de este histórico documento prohibía la esclavitud.
- La “Constitución” de Apatzingán de 1814, que nunca estuvo vigente ni tuvo aplicación real, pero establecía principios de derecho laboral como la libertad de cultura, industria y comercio consignada en su artículo 38, lo que sería recogido por Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala de 1821.

El último tramo del México Colonial se caracterizó por una gran producción ideológica que pocas veces se tradujo en leyes aplicables. La cruenta lucha armada impedía voltear a ver esos principios que poco a poco surgían. La abolición de la esclavitud se tomó como bandera principal de la lucha, olvidándose de cuáles serían las nuevas condiciones para que esos esclavos liberados prestaran sus servicios a otro.

1.8 Historia del derecho laboral en México. (México independiente 1821 - 1910)

Este periodo abarca desde 1821, año de consumación de la Independencia de México, y hasta 1910, año en que se inicia una nueva revuelta, que habría de traer un nuevo orden político, social, cultural y, por ende, laboral, en nuestro país.

Luego de la cruenta Guerra de Independencia, el trabajador mexicano se encontraba en una situación no muy diferente a la del inicio de las hostilidades; las jornadas de trabajo eran excesivas (18 horas) y los salarios eran ínfimos.

La mayoría de los trabajadores se concentraba en el campo, en las minas o, poco a poco, se integraban a las industrias. Fueron dos las Constituciones vigentes en la época: una, promulgada en 1824 y, la otra, en 1857, ninguna de las dos contenía disposición expresa sobre las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el Constituyente de 1857 destacaron, por sus discursos, dos diputados jaliscienses: Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta; quienes, aun desde posturas distintas y contrarias, hablaron a favor de los derechos de los trabajadores y lamentaron que no se incluyera en el texto constitucional proyecto alguno en materia laboral.

El país no encontró calma a pesar de la Constitución, se sucedieron revueltas y conflictos, que incluso llevaron a la creación de un imperio en nuestro país. Benito Juárez triunfó sobre el mismo, pero la situación de los trabajadores no mejoró. Los salarios seguían siendo miserables y las jornadas extenuantes, las condiciones se deterioraban cada vez más. Juárez hizo muy poco para apoyar a los trabajadores.

Como era de esperarse, el descontento popular fue en aumento. Los obreros empezaron a organizarse, surgiendo las primeras sociedades organizadas de trabajadores, que llegaron a integrarse en “El Gran Círculo de Obreros”, “el primer organismo obrero de importancia”⁵ que vio la luz en los primeros años de la década de 1870.

El Porfiriato inició en 1877 con la llegada de Porfirio Díaz a la presidencia y, con excepción de un periodo de cuatro años en que fungió como presidente Manuel González, terminó hasta 1911, con la Revolución Mexicana.

Durante este periodo, la situación de los obreros y campesinos empeoró. El incondicional apoyo que Díaz dio a los inversionistas extranjeros favoreció el surgimiento y fortalecimiento de las tiendas de raya, la explotación de los recursos naturales, el ser humano incluido.

Otras personas describen mejor la situación de los peones.⁶ Para efectos de este libro, sólo mencionaremos que la situación era tan complicada que originó sendos movimientos de huelga en las minas de Cananea, Sonora, y las fábricas textiles de Río Blanco, Veracruz; ambas brutalmente reprimidas.

Cabe mencionar también, en este periodo histórico, al programa del Partido Liberal Mexicano, base ideológica de la Revolución y, en gran medida, precursor del artículo 123 constitucional.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, incluyeron en el citado programa, un capítulo denominado “Capital de Trabajo”, en el que, entre otras disposiciones, se encuentran:

- a) Jornada máxima de 8 horas.
- b) Salario mínimo de \$1.00 para la generalidad del país y más en las regiones en que la vida fuera más cara.
- c) Prohibición de que se haga trabajar a menores de 14 años.
- d) Obligación de los dueños de mantener condiciones higiénicas.
- e) Obligación de los dueños de proporcionar habitaciones cuando así se requiera.
- f) Indemnización por accidentes de trabajo.
- g) Pago del salario en efectivo.
- h) Suprimir las tiendas de raya.
- i) Descanso dominical obligatorio.

En palabras de Néstor de Buen, “el Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerrevolucionario, al menos desde el punto de vista social”.

1.9 Historia del derecho laboral en México. México revolucionario (1910 – 1917).

La Revolución Mexicana inició, en forma definitiva, el 5 de octubre de 1910, con la promulgación del Plan de San Luis, por parte de Francisco I. Madero. Resulta difícil determinar cuándo ocurrió el fin de la misma; sin embargo, para efectos de este libro, se considerará que la Revolución terminó en 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La lucha armada estuvo plagada de conflictos y caudillos que asumían sus ideales como la bandera única de la Revolución. Esos caudillos, muchos de ellos hoy reconocidos como héroes, aportaron ideas y voluntad, pero se enfrascaron en interminables luchas armadas en las que, como siempre, los más perjudicados fueron los más pobres: esos miles de campesinos y obreros que luego de luchar por lo que creían justo, terminaron regresando a casa a padecer la miseria en la que quedó sumido el país.

Los sectores obrero y campesino tuvieron una participación importante. El sindicalismo, a través de la Casa del Obrero Mundial⁸ integró los “Batallones Rojos”, que se unieron al Ejército Constitucionalista, apoyando a Carranza, quien terminó disolviéndolos el 13 de enero de 1916.

El periodo de Venustiano Carranza como presidente (1915-1920) estuvo plagado de incongruencias en el ámbito obrero; por un lado, aceptando su apoyo, para luego reprimir intentos de huelga; llegando a expedir un decreto por el que debía castigarse con pena de muerte a quienes incitaran la suspensión de los trabajos en empresas o fábricas que prestaran servicios públicos.

El Congreso Constituyente inició sus trabajos el 1, de diciembre de 1916. Varios fueron los antecedentes de legislaciones estatales en materia laboral que inspiraron a los legisladores del Constituyente.

Dentro de las discusiones para la redacción de los artículos 5o. y 123, participaron juristas notables, líderes obreros, etc., entre los que destacan dos figuras: José Natividad Macías, guanajuatense, autor principal de la Exposición de Motivos, y Pastor Rouaix, poblano, quien presidió la comisión redactora del proyecto.

El artículo 123 constaba originalmente de 30 fracciones y algunas diferencias notorias entre el artículo original y el actual son:

- Sólo regulaba a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo, sin hacer la distinción que posteriormente se incluiría en el Apartado B.
- Se facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, a legislar sobre la materia, considerando las necesidades de cada región. En otras palabras, cada estado podía tener sus propias leyes en materia laboral.
- Prohibición de trabajar a menores de 12 años.
- Se negaba al derecho de huelga a los obreros de las fábricas militares del gobierno de la República.
- No se especificaban las distintas ramas industriales contenidas en la actual fracción XXXI.

1.10 Historia del derecho laboral en México. (México postrevolucionario 1917 – 1970).

En este apartado se analiza el periodo de 1917 a 1970, más por un criterio unilateral y de presentación, que por verdaderas razones históricas. Se escogió 1970, porque es el año en que se expidió la Ley Federal del Trabajo vigente.

Inicialmente, era facultad de las legislaturas de los estados expedir leyes en materia laboral. Durante el periodo de 1891 a 1926 se promulgaron diversas leyes estatales, entre las que destacan la Ley de Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918, y las Leyes de Trabajo de Yucatán, de 1918 y 1926.

Las luchas entre el trabajo y el capital seguían a la orden del día, los salarios y las condiciones de trabajo continuaban siendo precarios y, las autoridades, poco o nada hacían por colaborar con la causa obrera.

En 1918, los obreros decidieron unirse buscando mayor fuerza sobre el Estado y el capital, por lo que formaron la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y teniendo como fines: lograr una mayor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

Durante la presidencia interina de Adolfo de la Huerta (1920), se protegió abiertamente a las organizaciones sindicales, incluso llegó a fomentarse el surgimiento de nuevos sindicatos. Surgió así una división entre las tendencias sindicales, “por una parte, los grupos que integraban los sindicatos ‘amarillos’, moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno... Por la otra, los sindicatos ‘apolíticos’, denominados ‘rojos’, fundamentalmente anarquistas, para los cuales el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista”.

Ese primer grupo de sindicatos se integró al Partido Nacional Revolucionario, creado por Calles en 1928 y que, a la postre, se convertiría en el actual Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Surge también otra organización sindical, que compartía con la CROM el liderazgo, la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La primera reforma al artículo 123 se dio por iniciativa del presidente Emilio Portes Gil (1928-1930), quien federalizó las leyes laborales, es decir, ya no eran las legislaturas estatales quienes tenían la facultad de expedir leyes en la materia, sino el Congreso de la Unión.

Al federalizar la materia laboral, el Congreso expidió una primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, “su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera”.

La presidencia de Lázaro Cárdenas, caracterizada por una tendencia socialista, buscaba limitar y contrarrestar el poder de la CROM, por lo que en 1936 alienta la creación de la

Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la que saldrían figuras importantes como Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez (el cuasieterno líder obrero).

En los años siguientes, el sindicalismo siguió consolidándose muchas veces al servicio del gobierno y permitió la continuidad del PRI hasta por más de 70 años. Antes de la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970, el artículo 123 fue reformado en diferentes puntos, destacándose:

- Eliminar la prohibición de los trabajadores de las fábricas militares del gobierno, para iniciar procedimiento de huelga, de 1938.
- Incorporación de la fracción “B” relativa a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y territorios, en 1960.
- Prohibir el trabajo de los menores de 16 años después de las 10 de la noche.
- Aumento de la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años; salarios mínimos profesionales; procedimiento para la participación de los trabajadores en las utilidades.

1.11 Historia del derecho laboral en México. (México actual 1970 a la fecha).

Este apartado considera desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (vigente hoy en día) hasta el momento actual.

Los primeros intentos por reformar la Ley de 1931 fueron obra del presidente López Mateos, quien integró una comisión para elaborar un proyecto en 1960. Este proyecto, aunque no logró traducirse en ley, inspiró las reformas constitucionales de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz integró una segunda comisión, la cual concluyó un nuevo proyecto en 1968. Díaz Ordaz remitió el proyecto a los sectores interesados para que hicieran las observaciones correspondientes. Esto llevó a que la ley, en su elaboración, “configuró un proceso democrático”. Dicho proceso culminó el primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

A partir de esa época, el obrero mexicano ha tenido que enfrentar varias crisis inflacionarias, con la consabida pérdida de poder adquisitivo: los salarios mínimos cada vez alcanzan para comprar menos bienes y servicios.

La presidencia de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) marcó un nuevo rumbo en la política económica del país. Su gestión se caracterizó por seguir criterios de la corriente neoliberal.¹² La firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) y su entrada en vigor en 1994, no ha representado beneficio alguno para la clase obrera mexicana.

El periodo del presidente Vicente Fox (2000-2006)¹³ se caracterizó por la continuidad en el programa neoliberal; se firmaron varios tratados de libre comercio que significaron una apertura con casi todos los países del mundo. Durante ese periodo, la discusión sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo tuvo mucho auge, presentándose diversas propuestas. Una de ellas es la Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del 12 de diciembre de 2002, mejor conocida como Ley Abascal¹⁴ que, entre otras reformas, proponía:

- Utilizar el término empleador en lugar de patrón.
- Inclusión de otras formas de contratación como: contrato de trabajo a prueba y contrato de trabajo para capacitación inicial.
- Admisión de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado discontinuo.
- Posibilidad de que patrones y trabajadores pacten la realización, por parte del empleado, de labores o tareas conexas o complementarias a las pactadas.
- La antigüedad no es factor preponderante para obtener ascensos; se da más importancia al conocimiento y capacidad de los trabajadores.
- Se establece un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, en donde tienen que inscribirse todos los sindicatos.
- La contratación colectiva está condicionada al reconocimiento que el Estado otorgue a los sindicatos a través del registro del mismo.

Esta propuesta de reforma provocó diversas reacciones entre los sectores obreros, políticos y en la sociedad en general. La pluralidad política en el Congreso de la Unión impidió su aprobación.

Han pasado más de 15 años de la entrada en vigor del TLCAN. Los salarios siguen siendo bajos y no se ha permitido la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otro lado, la situación laboral en México no es halagadora; la tasa de desempleo alcanza casi 4% de la Población Económicamente Activa. Otro de los grandes pendientes que enfrenta nuestro país en materia laboral es el crecimiento desmedido del empleo informal que, según el INEGI, para 2007 era de 25%, pero según la Organización Internacional del Trabajo era de 55% de la población en edad de trabajar; en otras palabras, más de 24 millones de mexicanos obtienen sus ingresos de manera informal y, por lo tanto, no cuentan con protección alguna en materia laboral; es decir, las características actuales del empleo son: la informalidad, la precariedad y los bajos salarios.

A principios de 2008, luego de un año de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, quien como candidato se promocionó como el “candidato del empleo”, no existe mayor creación de empleos y, prueba de la precaria situación de los trabajadores en México es la reciente aprobación de los salarios mínimos generales, que estarán vigentes durante dicho año: Zona A, \$52.59; Zona B, \$50.96, y Zona C, \$49.50.

En el presente sexenio se aprobó el llamado Programa del Primer Empleo, que en términos simples consiste en que el Estado, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, sustituye al patrón en el pago de las cuotas al mismo Instituto. Lo anterior con la intención de fomentar la creación de empleos no temporales y con todos los beneficios de la seguridad social, es decir, empleos formulados con una duración más o menos prolongada.

A nivel local, en el Distrito Federal se instauró un Programa de Seguro de Desempleo, que otorga a las personas “que hayan perdido su empleo a partir del 5 de diciembre de 2006, la cantidad de \$1 500.00 mensuales, durante un periodo de hasta seis meses. En las consideraciones establecidas en la Convocatoria para el programa, se enlistan cifras sobre desempleo, migración, crecimiento económico, etc., que presuntamente demuestran el fracaso del modelo económico seguido por el gobierno federal y justifican la existencia del programa.

El derecho laboral en México enfrenta nuevos retos, en tiempos en los que se habla de globalización, integración económica y empresas transnacionales, se hace obligatoria la

renovación del mismo. Por supuesto, esa “renovación” habrá de considerar a todos los sectores involucrados y, en todo caso, no deberá perderse de vista que uno de los objetivos del derecho laboral es el equilibrio entre trabajadores y patrones, además de la justicia social.

1.12 Instituciones en México.

Como ya se mencionó anteriormente, en México el tema de la seguridad social está encargado a tres instituciones principalmente: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) e Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).

Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social del IJUNAM se define como el “órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México”.

Por otra parte, la LSS lo define como un “organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado...” que tiene a su cargo la organización y administración del Seguro Social. En la definición legal resaltan varios elementos:

- Se trata de un organismo público descentralizado, es decir, de personas jurídicas con personalidad jurídica y patrimonio propios que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tienen por objeto alguno de los siguientes: la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias, la prestación de un servicio público o social o, la obtención de recursos para fines de asistencia o seguridad social.
- Tiene personalidad jurídica propia, es decir, son entes jurídicos reconocidos y con plena capacidad para contratar y obligarse o, actuar en algún juicio.
- Cuenta con patrimonio propio. En los presupuestos que anualmente aprueba la Cámara de Diputados se asigna una cantidad al IMSS; cómo se ejerce ese presupuesto depende exclusivamente del propio instituto.

- Su integración es tripartita; es decir, participan el sector público, privado y social.

Conforme al artículo 6o. de la LSS, existe un régimen obligatorio y otro voluntario. El primero cubre a:

- Personas que presten, en forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado, sin importar el acto que le dé origen.
- Socios de las sociedades cooperativas.
- Otras personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto. Además de los anteriores, por iniciativa propia pueden incorporarse al régimen obligatorio:
- Trabajadores de industrias familiares, los independientes y los no asalariados.
- Trabajadores domésticos.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Patrones personas físicas con asegurados a su servicio. Este régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social comprende los seguros de:
 - Riesgos de trabajo.
 - Enfermedades y maternidad.
 - Invalidez y vida.
 - Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
 - Guarderías y prestaciones sociales.

Por su parte, el régimen voluntario se contempla en los artículos 240 al 250-B y, se refiere, en primera instancia, al seguro de salud para la familia: “Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad...”

La ley menciona también los seguros adicionales (aquellos destinados a satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos o contratos-ley, cuando éstas sean superiores a las de la misma naturaleza, comprendidas en el régimen obligatorio) y otros seguros (seguros de vida y otros, a favor de las personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos).

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

El ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.

De acuerdo con el artículo 1o. de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado⁷ se aplica a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes de:

- La presidencia de la República, las dependencias y entidades de la administración pública federal, incluyendo el propio ISSSTE.
- Cámara de Diputados y de Senadores, incluyendo a los propios diputados y senadores, así como los trabajadores de la entidad de fiscalización superior de la Federación (Auditoría Superior de la Federación).
- Al Poder Judicial de la Federación, incluyendo ministros, magistrados, jueces y consejeros del Consejo de la Judicatura Federal.
- Órganos jurisdiccionales autónomos.
- Órganos con autonomía por disposición constitucional.
- El gobierno del Distrito Federal, así como el Poder Ejecutivo y el Legislativo del mismo.
- Los gobiernos de las demás entidades federativas, los poderes legislativos y judiciales locales, y las administraciones públicas municipales, siempre que celebren convenio con el Instituto.

Igual que el IMSS, el ISSSTE comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El cuadro 18.2 ilustra los regímenes que contempla la LISSSTE:

En esencia, ambos Institutos (IMSS e ISSSTE) ofrecen un esquema similar, lo que ha llevado a que algunos especialistas opinen que se duplican las funciones de Seguridad Social en México. La diferencia esencial entre ambos institutos son los beneficiarios y esa diferencia se desprende desde el fundamento constitucional de la materia laboral, el artículo 123.

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM)

Como una necesidad de cubrir a todo tipo de trabajadores, surge el derecho social militar, cuya disciplina autónoma del derecho social es destinada a proteger y procurar el mayor bienestar tanto a los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares, ya individual o colectivamente. El ISSFAM es un organismo público

descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México.

Las prestaciones que otorga el ISSFAM a sus derechohabientes son, de acuerdo con el artículo 18 de su ley:

- Haber de retiro.
- Pensión.
- Compensación.
- Pagas de defunción.
- Ayuda para gastos de sepelio.
- Fondo de trabajo.
- Fondo de ahorro.
- Seguro de vida.
- Seguro colectivo de retiro.
- Venta de casas y departamentos.
- Ocupación temporal de casas y departamentos mediante cuotas de recuperación.
- Préstamos hipotecarios y a corto plazo.
- Tiendas, granjas y centros de servicio.
- Servicios turísticos.
- Casas hogar para retirados.
- Centros de bienestar infantil.
- Servicio funerario.
- Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica.
- Centros de capacitación, desarrollo y superación para derechohabientes.
- Centros deportivos y de recreo.
- Orientación social.
- Servicio médico integral.
- Farmacias económicas.

De esta forma, en nuestro país, el sistema de seguridad social comprende principalmente a las instituciones antes referidas; sin embargo, está complementado por organismos privados e institutos de seguridad social para trabajadores de diferentes entidades federativas.

Conclusión.

Los institutos de seguridad social, específicamente el IMSS y el ISSSTE, actualmente atraviesan severas crisis por la falta de recursos para el pago de pensiones. La nueva Ley del ISSSTE⁹ ha generado gran controversia en el país. Con miles de amparos promovidos en contra de ella, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que entrar al estudio de la misma, resolviendo que cinco artículos son inconstitucionales. Esta declaración de inconstitucionalidad no afecta el nuevo esquema de pensiones previsto en la ley.

El panorama no parece sencillo para ambas instituciones, el riesgo de que entren a una crisis mayor es alto, cada uno de los interesados participa desde su trinchera defendiendo sus intereses.

Unidad II. Relaciones individuales de trabajo.

2.1 Definición

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 LFT; 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, trabajador y patrón, serán abordados en el punto cuatro del presente capítulo. El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

- 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.

2.2 Concepto de relaciones individuales de 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 LFT; 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, trabajador y patrón, serán abordados en el punto cuatro del presente capítulo.

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario (cuadro 3.1). Conviene hacer algunas precisiones al respecto:

- 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.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal

subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:

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

2.3 Relaciones individuales de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones entre los empleadores y trabajadores. En ella se estipulan las obligaciones y derechos que ambas partes obtienen al formar una relación individual de trabajo. Existen ocasiones donde confundimos el tipo de relaciones que existe y por ende la aplicación de la Ley, por lo que, es importante tener las siguientes definiciones bien determinadas:

Trabajador: persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Patrón: persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Relación individual de trabajo: Cualquiera que sea el acto que de origen (por escrito o verbal) de la prestación de un trabajo, personal, subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. Precizando que, los tres elementos de existencia de este tipo de relaciones son los siguientes:

Trabajo: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Subordinación: El poder de mando del patrón y deber de obediencia del trabajador (medidas de control).

Salario: retribución que debe pagar un patrón por un trabajo.

No debemos perder de vista que el tipo de relación que exista lo determina la naturaleza del trato que se le da. Es decir, el hecho de que un patrón simule (en papel) una relación de servicios profesionales, pero evidentemente se desprenden los elementos de existencia de una relación laboral, esto con el fin de evadir sus obligaciones con las Instituciones y los derechos de los trabajadores, podrá ser acreedor de multas por dichos Institutos y el trabajador podrá exigir los derechos que se le adeudan.

De igual forma, debemos tener cuidado con aquellas relaciones que le damos título laboral, pero de relación de trabajo no tienen absolutamente nada. Por lo general, podemos caer en confusión en los siguientes tipos de contratos:

Contrato Mercantil / civil: Aquellos contratos entre dos o más personas para transferir derechos y obligaciones. Son dos partes que teóricamente están en el mismo plano de igualdad, una parte ofrece en el mercado servicios y la otra necesita de esos servicios y los quiere contratar. Por ende, en el contrato mercantil / civil el contratado trabaja con independencia y actúa a cuenta propia.

Prestación de servicios profesionales: El ejemplo por excelencia son los abogados. Esto es cuando se contrata a un prestador de servicio que se le denomina un profesional. Es indispensable que el abogado que sea contratado tenga el título de licenciado en derecho. El contratado trabaja con independencia y actúa a cuenta propia.

Subcontratación de servicios u obra especializados: Relación entre dos personas físicas o morales. Tiene por objeto poner a disposición a trabajadores propios en beneficio de un tercero, a fin de que se ejecute un servicio u obra especializada, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria. Hay que recordar que existe responsabilidad laboral de solidaridad para el beneficiario en este tipo de relaciones.

A raíz de la reforma laboral a la subcontratación, la STPS está determinando drásticamente que toda persona que se encuentre desarrollando una labor en el domicilio de otra, debe ser sujeta a registro en el padrón como servicio especializado, sin importar el tipo de relación.

La relación de trabajo es una noción jurídica que hace referencia a la correspondencia existente entre el asalariado y el patrón. Mediante esta relación de trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas para ambos sujetos.

La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio para que los trabajadores gocen de los derechos y prestaciones asociadas con el empleo, correspondientes al 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 para con los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (2015): “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 preciso por la prestación del servicio, tiene la presunción de la existencia de un contrato”; sin embargo, debe verificarse que la relación no derive del mercantil, es decir, mediante contratos de comisión mercantil o de relación civil, por ejemplo, contratos de servicios profesionales o de arrendamiento.

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

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

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”⁸. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo, el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

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

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

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

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

2.5 Duración.

El artículo 35 de la LFT señala que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. La duración de las relaciones de trabajo puede ser: por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Las relaciones laborales pueden ser por:

- a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.

En el primer caso, por obra determinada, sólo se contrata al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve la realización de la misma. La LFT establece que, este tipo de relaciones por obra determinada, sólo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar; por ejemplo: se contrata a un grupo de 15 trabajadores para la construcción de un edificio; no importa el tiempo que tarden en terminar la obra, su trabajo culminará con la conclusión de la misma.

- b)) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.

El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

Las relaciones por tiempo determinado estarán limitadas y surten sus efectos sólo durante un tiempo específico y limitado; es decir, sólo durante un mes, un año, etc. La contratación de trabajadores por tiempo determinado sólo puede darse en los siguientes casos:

- I. Cuando así lo exija la naturaleza del servicio.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por la propia ley.

La fracción primera puede ejemplificarse con los trabajadores que son contratados sólo durante la temporada navideña en almacenes y tiendas departamentales, para cubrir las necesidades que se tienen por el alto volumen de ventas en ese periodo. Puede darse el caso de que se contraten 10 trabajadores sólo durante los meses de noviembre, diciembre y enero, y que al término de tal periodo se concluya la relación de trabajo.

En la segunda fracción no existe mayor complicación: se trata de cubrir una incapacidad de cualquier trabajador, sea por embarazo, riesgo de trabajo, prisión preventiva, etc. Una vez concluido el periodo de incapacidad, el trabajador sustituido regresa a su puesto y el sustituto termina su relación de trabajo con el patrón.

La última fracción que limita el establecimiento de una relación de trabajo por tiempo determinado, es bastante general y sólo se refiere a los demás casos previstos por la ley, entre los que se encuentran: trabajadores a bordo de buques o embarcaciones, cuya relación de trabajo sólo dura el tiempo en que transcurre el viaje; trabajadores actores y músicos, cuya relación de trabajo puede establecerse sólo por temporadas o presentaciones específicas, y deportistas profesionales que serán contratados por temporadas.

- c) Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.

La ley prefiere ésta última, toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral, como lo explicamos en el capítulo primero de este libro.

Las relaciones por tiempo indeterminado constituyen la regla general, por lo cual es indispensable especificar si las relaciones de trabajo están establecidas con una duración distinta. En las relaciones por tiempo indeterminado, el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo, pero no cuándo terminará el mismo; en otras palabras, tiene un carácter más o menos permanente, que sólo podrá terminar cuando renuncie o exista alguna causal para el despido.

De esta forma, en general, las relaciones de trabajo deben establecerse por tiempo indeterminado, siendo casos excepcionales el establecimiento de relaciones por obra o tiempo determinado y, en el caso de estas últimas, sólo podrán fijarse en los casos expresamente permitidos por la ley y determinarse expresamente en el contrato de trabajo porque, de lo contrario, se entenderá que la relación es por tiempo indeterminado.

En el artículo 38 de la LFT se establece otro tipo de relación: para la inversión de capital determinado. Este tipo de relaciones sólo se permite para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En el caso de inversión de capital, no importa la obra a realizar ni el tiempo que dure la misma. Se destina una cantidad determinada de dinero para la explotación o restauración de la mina, si tal explotación o restauración no genera ganancias que permitan continuar con la relación de trabajo, una vez gastado todo el dinero de la inversión inicial se concluye la relación de trabajo

2.6 Sujetos que intervienen.

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.

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

Trabajador

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

Patrón

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

Intermediario

El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, un ejemplo es el outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.

Representante del Patrón

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

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

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

Empresa

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

Establecimiento

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

2.7 Derechos y obligaciones de los patrones.

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 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”.⁹ 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 y será discutida más adelante en el presente libro.
- 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).
- Facilitar a las mujeres embarazadas la protección de que dispongan las leyes y reglamentos (XXVII).

2.8 Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores también tienen obligaciones y, de acuerdo con José Dávalos.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas en los artículos 134 y 135 de la LFT; a continuación.

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 esmeros 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).
- Usar los útiles y herramientas proporcionados por el patrón, para algo distinto a lo que están destinados (IX).
- Hacer cualquier tipo de propaganda en horas de trabajo y dentro del centro de trabajo (X).

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.

2.9 Suspensión, rescisión, y terminación de la relación laboral.

Generalidades.

En este capítulo se analizan distintas situaciones en las que la relación individual de trabajo deja de surtir sus efectos, sea temporal o permanentemente; las condiciones necesarias para que se den cada una de las figuras reconocidas por la LFT y sus consecuencias. En otras palabras, en este capítulo se aborda el tema de la suspensión, la rescisión y la terminación de la relación individual de trabajo.

Suspensión.

La LFT 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.

Causas.

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 correr 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.⁴ 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.

- Designación del trabajador como representante ante los organismos estatales o de conformación tripartita que establezca la propia ley. En el capítulo IV del presente libro se mencionó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) y en otros capítulos se mencionaron distintas comisiones que deben integrarse con representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. En estos casos puede suspenderse la relación de trabajo.

La suspensión se inicia desde la fecha en que deba iniciarse el cargo del trabajador y es prorrogable hasta por seis años; debiéndose presentar el trabajador a laborar dentro de los 15 días siguientes al término de la causal de suspensión.

- Falta de documentación necesaria para la prestación del servicio, siempre que sea imputable al trabajador. Como se analizó en el capítulo correspondiente a los trabajos especiales, en ocasiones el trabajador está obligado a tener vigente cierta documentación: pasaportes, licencias, certificados, etc. Si es por culpa del trabajador que estos documentos no estén vigentes o no los tenga, puede suspenderse la relación de trabajo.

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.

2.10 Efectos.

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. Conviene resaltar el carácter temporal de la suspensión. Además del citado efecto se considera que se generan otros que operan a favor del trabajador:

- Continuidad en los beneficios de la seguridad social. Si el trabajador está integrado al IMSS y al corriente de sus cuotas, continúa disfrutando de los beneficios que otorga el Instituto, aun cuando no esté prestando el servicio y no se le esté pagando.
- Temporalidad. Dura un lapso más o menos corto, pero siempre limitado.
- Reserva de la plaza para el trabajador. Si la causa de suspensión desaparece, el trabajador tiene derecho a regresar al puesto que desempeñaba; de lo contrario se puede reclamar un despido injustificado.
- Inalterabilidad del contrato. Pese a la suspensión, el trabajador o el patrón no puede ignorar la existencia del contrato y, cuando el trabajador retome su actividad, luego de la suspensión, tendrá derecho a recibir las mismas condiciones salariales, de jornada, etc., contenidas en su contrato; en otras palabras, no se puede modificar el contrato por la simple suspensión de la relación. 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.

2.11 Conclusión.

En este capítulo se analizó la relación individual de trabajo, su origen en un contrato de trabajo, la duración de la misma y los sujetos que en ella participan. También se analizaron las obligaciones que la relación individual de trabajo genera para trabajadores y patrones, las cuales se encuentran contenidas en la LFT. En el siguiente capítulo se analizarán las principales condiciones de trabajo aplicables, se discutirá la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo y algunas otras condiciones.

Unidad III. Condiciones generales de trabajo.

3.1 Definición.

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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje que, luego de un procedimiento,

determina que las circunstancias económicas justifican la modificación de las condiciones laborales

3.2 Jornada de trabajo.

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.

La jornada de trabajo puede ser:

- 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.

Existen circunstancias que pueden hacer más extensa la jornada de trabajo:

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 específica 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.

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

Esta prolongación de la jornada legal requiere de un estudio más detallado por lo cual se trata en el siguiente apartado.

Tiempo extraordinario.

Existen circunstancias económicas o de producción que hacen imposible la exacta terminación de la jornada de trabajo dentro de los límites legales; en el artículo 123, fracción XI constitucional, y 66 de la LFT, se prevé esa posibilidad:

Artículo 123, fracción XI (constitucional). Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

Por su parte, Mario de la Cueva define a la jornada extraordinaria (tiempo extraordinario) como: “la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”.

Conviene precisar que, en el caso del tiempo extraordinario, el trabajador está a disposición del patrón para realizar actividades propias del servicio contratado; no se trata de una prolongación de la jornada por la existencia de riesgo o que peligre la vida del propio trabajador, sus compañeros, el patrón o la existencia de la empresa. En otras palabras, esta ampliación del tiempo, por circunstancias extraordinarias, genera un beneficio adicional para el patrón; y es por ello que deben ser retribuidas con una cantidad adicional.

El precepto constitucional y el de la LFT son contradictorios; en la Constitución se establece que no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por su parte, el precepto de la LFT señala que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. En el primer caso, un trabajador que realice sus actividades de lunes a sábado podría tener horas extra el lunes, martes, jueves y viernes, es decir, cuatro días a la semana. En el caso de la LFT, es muy claro que en ningún caso podrán trabajarse más de tres veces a la semana. En distintas tesis jurisprudenciales, la Suprema Corte ha reconocido que las horas extra no pueden trabajarse más de tres veces por semana y ése es el criterio a seguir en este libro y en la práctica.

Al considerarse que laborar horas extra contribuye a que el patrón obtenga mayores beneficios económicos, las mismas deben ser retribuidas en forma especial. Por lo que el artículo 67 de la LFT establece que “se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”. En términos más sencillos, estas horas extra se pagan al doble del salario por hora.

Por supuesto, si el trabajador excede del tiempo extraordinario establecido, también tiene derecho a recibir un pago adicional. El artículo 68 señala: “la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta

ley”. De acuerdo con este precepto, si las horas extra exceden de nueve a la semana, el resto se pagará al doscientos por ciento más o, en términos más simples, al triple. Sin contar la posible sanción que la autoridad competente pudiera aplicar. Aun cuando el precepto parece claro, ha dado lugar a muchas interpretaciones e incluso, a que el pago de horas extra quede sujeto al criterio de quien realiza el pago.

3.3 Días de descanso.

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 descanse 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%).

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...⁷

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 (Junta de Conciliación y Arbitraje).

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.

3.4 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”.

De esta forma, aunque a nivel constitucional no se consagra el derecho a disfrutar de las vacaciones,⁹ cabe recordar que el artículo 123 es un mínimo de garantías y que, todos aquellos beneficios adicionales que se concedan al trabajador, sea por ley, contrato individual o contrato colectivo, serán aceptados y formarán parte de las condiciones de trabajo.

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.

De esta forma se concede un periodo de seis días después de que el trabajador haya prestado sus servicios durante un año, y el periodo vacacional aumentará dos días por cada año adicional de servicios. Después del cuarto año de servicios, el periodo aumenta en dos días por cada cinco adicionales de servicio. “La Suprema Corte consideró que [...] hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno año, se incrementan en dos días más tal como

lo podemos observar en la [...] Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación como tesis: 2a./J/96, tomo III, febrero de 1996, página 245.”

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.

Prescripción de vacaciones.

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.

3.5 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.

Tipos de salarios:

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.

Algunos ejemplos de esa situación se presentan con los llamados salarios vencidos, los cuales se analizan con detalle en el capítulo de Terminación de las relaciones de trabajo. Otro caso es la incapacidad por riesgo de trabajo, en la que subsiste la obligación de pagar el salario, aun cuando el trabajador no preste servicio alguno.

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario; de hecho, la cuestión de si determinada prestación integra o no salario, ha sido resuelta en diversas jurisprudencias.

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 necesarios.

- 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).

3.6 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 tres áreas geográficas con municipios específicos, siendo la más baja el área C.

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.

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuentos o reducción, con las excepciones siguientes:

- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.
- Pago de rentas, no puede exceder de 10% del salario.
- Pago de abonos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, no puede exceder de 20% del salario.
- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, y destinados a la adquisición de bienes de consumo.

Comisión nacional de salarios mínimos.

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 patronos 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 básica¹⁸ 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.

3.7 Otras condiciones de trabajo.

Otras condiciones de trabajo.

Existen otras condiciones de trabajo que la ley concede a los trabajadores como:

- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

Aguinaldo:

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.

Prima de antigüedad.

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 (véanse ejemplos).

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.

3.8 Capacitación y adiestramiento.

Este tema resulta de vital importancia para los empresarios y el trabajador. La capacitación y el adiestramiento le permiten al primero contar con personal mejor calificado y preparado para diversas funciones; al segundo, le permite acceder a mejores puestos de trabajo y, con ello, a un mayor ingreso y prestaciones.

La relevancia de la capacitación y el adiestramiento es tal, que se ha considerado en la fracción XIII del artículo 123, apartado A de la Constitución, que a la letra señala:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Esta obligación se retoma en el Capítulo III-Bis de la LFT, titulado precisamente “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”, y que incluye los artículos 153-A al 153-X. El artículo 153-A señala:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Concepto.

La LFT no hace distinción entre los conceptos de capacitación y adiestramiento, sin embargo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.

De acuerdo con la misma fuente, adiestrar es “hacer diestro, enseñar, instruir”.

Aun cuando no existe distinción legal entre ambos conceptos, en la práctica ha cobrado fuerza el siguiente argumento: “la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento”.

Sin importar la diferencia entre ambos conceptos, Mario de la Cueva señala que lo importante es preparar a los trabajadores para que desarrollen sus habilidades y se encuentren en posibilidad de cumplir con sus actividades con la mayor eficiencia.

En síntesis, la capacitación implica la adquisición de nuevo conocimiento, en tanto que el adiestramiento es el perfeccionamiento de conocimientos ya adquiridos.

Objetivos.

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Por otro lado, la recomendación 150 de la Organización Internacional del Trabajo señala que las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto: “asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan”.

De esta forma, se considera que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para los trabajadores y una obligación para el patrón. Esta obligación puede traducirse en una mejora en diversos ámbitos de la vida del trabajador; estar capacitado le representa al trabajador una ventaja sobre otros trabajadores; esta competencia beneficia también al patrón, quien podrá tener trabajadores más capacitados y, por ende, elevar la productividad de su empresa.

Por otro lado, la capacitación también está orientada por la necesidad de reducir riesgos de trabajo: un trabajador mejor capacitado estará menos propenso a sufrir cualquier clase de accidente o riesgo de trabajo; perderá menos horas de labores por ese motivo y beneficiará también al patrón.

Uno de los objetivos trascendentales de la capacitación y el adiestramiento es preparar al trabajador para ocupar puestos de nueva creación o superiores en escalafón, permitiéndole el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.

3.9 Obligaciones.

Podría pensarse, por lo que se ha visto hasta el momento, que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón, sin embargo, como ha quedado señalado, también el patrón se beneficia de la misma; por ello, se establecen obligaciones para ambas partes.

Obligaciones patronales.

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis...”. Los términos a que hace referencia el citado capítulo son:

- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.
- Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento pueden formularse por establecimiento o empresa, o varias empresas, o por rama industrial o actividad determinada.

- La capacitación debe impartirse dentro de los horarios de la jornada de trabajo, siendo excepcional el caso en que el trabajador pretenda obtener conocimientos distintos que le permitan acceder a otro puesto de trabajo, cuando la capacitación se imparte fuera de los horarios de la jornada de trabajo.
- En caso de trabajadores de nuevo ingreso que requieran ser capacitados, durante el tiempo que dure la capacitación, prestarán sus servicios bajo las condiciones de trabajo que rijan en la empresa; es decir, serán considerados trabajadores desde la capacitación.
- En cada empresa se integran comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, con trabajadores y patrones que se encargan de supervisar el cumplimiento de los programas de capacitación, teniendo la posibilidad, incluso, de proponer mejoras a los programas y sistemas de capacitación. Estas comisiones estarán supervisadas por las autoridades competentes; es decir, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- En la propia STPS se integrarán comités nacionales de capacitación y adiestramiento, los cuales funcionarán como órganos auxiliares de la propia secretaría.
- Si en la empresa existe contrato colectivo debe incluirse una cláusula referente a la capacitación y el adiestramiento, señalándose incluso los mecanismos bajo los cuales se habrá de realizar la misma.

Obligaciones de los trabajadores.

El artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridas.

La ley omite especificar sanciones en caso de incumplimiento por parte del trabajador; sin embargo, una de las sanciones que se pueden aplicar es negarles ascensos o promociones a puestos diferentes.

Por otro lado, una vez acreditados los exámenes correspondientes, el trabajador tendrá derecho a recibir constancia de habilidades laborales, es decir, “el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación”.

Conclusión.

En este capítulo se analizó lo relacionado con la capacitación y el adiestramiento, términos que en apariencia son sinónimos, pero que implican mínimas diferencias. La capacitación implica la adquisición de nuevas habilidades, y el adiestramiento, el perfeccionamiento de las habilidades ya existentes. Sin importar la diferencia entre ambos, en todo caso, se buscará mantener al trabajador con el conocimiento y habilidades suficientes que le permitan desempeñar su cargo de la manera más adecuada. En el capítulo siguiente se detallan las condiciones especiales que rigen el trabajo de las mujeres y los menores de edad.

3.10 Trabajo de las mujeres y los menores de edad.

Hasta el momento se han señalado las condiciones generales de trabajo para los trabajadores en general, sin embargo, las mujeres trabajadoras y los menores de 16 años, requieren condiciones especiales que protejan su integridad y salud. En este capítulo se analizan las condiciones concedidas a mujeres trabajadoras y a menores de edad.

Justificación.

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. El patrón, en varias ocasiones, ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los costos de producción.

Los legisladores de diversas épocas han procurado dar una protección especial a las mujeres y a los menores de edad. Situación que puede apreciarse, por ejemplo, en la

Recopilación de las Leyes de Indias, en donde se protegía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de los menores de 14 años.

Es conveniente aclarar que, aun cuando el artículo 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad absoluta entre ambos sexos es imposible de conseguir. Por principio de cuentas, sólo las mujeres pueden embarazarse y eso genera una condición especial que rompe cualquier principio de igualdad. De hecho, el Título Quinto de la LFT se denomina “Trabajo de las mujeres”, pero básicamente se orienta a establecer condiciones especiales que protejan a la mujer embarazada o, en su caso, a la mujer que además de tener la característica de trabajadora, es madre.

El artículo 164 de la LFT señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales. Varones y mujeres disfrutan de derechos iguales y están obligados en igual medida. Lo que sí genera diferencia en las condiciones es el embarazo o la condición de ser madre.

El Título Quinto de la LFT no es, en ninguna medida, violatorio de ese principio de igualdad, analizado en capítulos previos. Simplemente, es un reconocimiento de una situación especial (el embarazo o el ser madre) que sólo puede darse en las mujeres y que implica la aplicación de condiciones especiales que conllevan una protección mayor.

De esta forma, si una mujer, sin estar embarazada y sin ser madre, trabaja, estará sujeta a las mismas obligaciones y tendrá los mismos derechos que sus compañeros varones. Si en el desarrollo de la relación de trabajo se embaraza comenzará a recibir esos beneficios especiales, que se prolongarán hasta después del parto.

Por otro lado, la participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante. Desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros, generalmente muchos años después de alcanzar la mayoría de edad.

En la historia, la labor de los menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas. A la fecha, algunas empresas transnacionales ubican sus

plantas de producción en países subdesarrollados, donde mayoritariamente se contratan a menores de edad para manufacturar sus productos.

Recientemente, además del trabajo de menores de edad, sus esfuerzos físicos han sido encaminados a actividades peligrosas e incluso ilícitas. Es común leer reportes de niños “enganchados” en zonas turísticas para realizar actividades como prostitución, fotografías pornográficas o como repartidores de drogas.

En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, se considera que un menor de edad está entre los 14 y los 16 años. Se considera que, en esta etapa, un adolescente está en pleno periodo formativo, tanto en lo físico como en lo intelectual; por ello, requiere de condiciones especiales que le permitan lograr su pleno desarrollo.

A continuación, se presentan las condiciones especiales que la LFT concede a las mujeres trabajadoras y a los menores de edad.

3.11 Condiciones especiales para mujeres y menores de edad.

Mujeres embarazadas.

Estas condiciones encuentran su fundamento constitucional en la fracción V del apartado A del artículo 123 constitucional que señala:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Este precepto constitucional se detalla en el Título Quinto de la LFT, denominado “Trabajo de las mujeres”, que comprende los artículos 164 a 172.

En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; como se mencionó en la justificación, la existencia de este título no es, por ningún motivo,

discriminatorio y, por ello, en ese artículo se señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Por otro lado, el artículo 165 establece que el propósito fundamental del capítulo es la protección de la maternidad. De esta forma, se enfoca la protección única y exclusivamente a las madres trabajadoras.

El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son:

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar horas extra.

Por supuesto que esas limitantes no significan que la mujer sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

La misma LFT detalla que son labores peligrosas o insalubres, las que, “por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto”. Es decir, las actividades que por el lugar en que se realicen o por los materiales que se ocupen, pongan en riesgo la salud física y mental de la mujer o del producto del embarazo, serán consideradas labores peligrosas o insalubres.

El artículo 170 fija los derechos de las madres trabajadoras:

- Durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable y representen un peligro para su salud, por lo cual, tareas como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que provoquen trepidación (temblor), estar de pie por tiempo prolongado o alteraciones en el estado psíquico o nervioso.
 - Descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha tentativa del parto.
- Aun cuando el precepto legal resulta claro en este aspecto, también se admite la

acumulación de esas semanas después de la fecha del parto y, se dan casos, en que el descanso concedido es de 12 semanas (tres meses), las cuales se empiezan a disfrutar después del parto. Esta situación puede y debe pactarse entre la trabajadora y el patrón; es decir, depende de la voluntad de ambas partes.

- El descanso de las seis semanas previas y posteriores al parto puede prorrogarse por el tiempo necesario, cuando la mujer esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- Además del descanso diario de media hora, dispone también de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar higiénico que la empresa designe. La ley no establece el tiempo en el que subsista esta obligación por parte del patrón. Igual que en el caso del descanso de las 12 semanas, en la práctica se puede dejar que la madre trabajadora salga una hora antes de su hora habitual y que no disfrute de los descansos discontinuos.
- El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días. No se especifica qué sucede después de los 60 días, pero se entiende que el patrón queda exento del pago del salario y operaría una figura que se analizará con detalle más adelante: la suspensión de la relación de trabajo.
- El puesto que ocupaba al momento de retirarse por el parto se conservará hasta por un año; es decir, si la mujer luego del parto, decide regresar a su trabajo, conservará el mismo puesto siempre que el tiempo que transcurra no exceda de un año.
- La trabajadora no pierde su antigüedad por el parto, al contrario, tiene derecho a que se le computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales.

También es importante resaltar que la LFT reconoce la necesidad de que se creen guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras; estos servicios son prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a las propias disposiciones del instituto.

Por último, el artículo 172 establece una obligación de los patronos de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres.

De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

Menores de edad.

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad se encuentra en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan:

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

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

Así, la propia Constitución descarta la posibilidad de que menores de 14 años desempeñen algún trabajo; a diferencia de la materia penal, en el derecho laboral, la “minoría” de edad se sitúa entre los 14 y los 16 años, aunque también hay limitaciones para los menores de 18 años.

Las condiciones especiales para los menores de edad están establecidas en el Título Quinto Bis de la LFT, denominado “Trabajo de los menores”, y que comprende los artículos 173 a 180.

Como establece el artículo 173, la labor de los mayores de catorce años y menores de dieciséis está sujeta a vigilancia y protección especial, por parte de la inspección del trabajo; es decir, la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 14 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

Se considera de tal importancia la salud de los menores de edad que, además de los requisitos establecidos para la prestación de un trabajo, se exige en el caso de mayores de catorce años y menores de dieciséis, la obtención y presentación de un certificado médico con el que acredite que está en aptitud de trabajar. De igual forma, el trabajador menor

de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo. La falta de este certificado implica que el patrón no puede utilizar los servicios del menor.

El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT, que señala: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo;
- d) Trabajos subterráneos o submarinos;
- e) Labores peligrosas o insalubres;
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal;
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- h) Los demás que determinen las leyes;

II. De dieciocho años, en: Trabajos nocturnos industriales.

El artículo 176 especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Por lo que hace a la jornada de trabajo, los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas al día, mismas que deben estar divididas en periodos máximos de tres horas, disfrutando entre los periodos que integran su jornada, de reposos de mínimo una hora.

Se prohíbe que los menores de dieciséis años trabajen horas extras, en domingos o días festivos. Pero, en caso de que realicen su actividad en horas extra, domingo o días

festivos, tendrán derecho a doscientos por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada.

A diferencia de los trabajadores mayores de 16 años, que pueden disfrutar de seis días de vacaciones por año trabajado, los menores disfrutan de un periodo mínimo de dieciocho días laborables, conforme al artículo 179 de la LFT.

Contratar trabajadores menores de dieciséis años genera ciertas obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT:

- Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredita la aptitud del menor para el trabajo.
- Llevar registro de inspecciones especiales, en las que se incluya la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento, y
- Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que le soliciten.

Como puede apreciarse en las obligaciones citadas, se pone especial énfasis en la conservación de la salud del menor y, en la posibilidad que se le brinda de realizar sus obligaciones escolares.

Conclusión.

En síntesis, se ha considerado una necesidad reconocer condiciones especiales, tanto para las madres trabajadoras como para los menores de dieciséis años que desempeñen un trabajo y, por tanto, se han creado los títulos analizados en el presente capítulo, condiciones que por ningún motivo son discriminatorias; al contrario, buscan mantener la salud física y mental de las mujeres y los menores.

En el siguiente capítulo se abordan otras condiciones especiales, concedidas a ciertos trabajadores que se desempeñan en actividades específicas y que se integran en los llamados trabajos especiales.

3.12 Trabajos especiales (Trabajadores de confianza).

En este capítulo se abordan las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales; condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás establecidas para los que podemos llamar “trabajos comunes”.

La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores.

Como se especificó en las características del derecho laboral, se trata de un sistema organizado de normas que no permanecen inmutables, pues están en constante cambio; generalmente esos cambios son motivados por los avances tecnológicos y generan condiciones de trabajo especiales. Así, se ha vuelto una necesidad otorgar condiciones específicas para trabajadores de confianza, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles, de autotransportes, etcétera.

Atendiendo al carácter expansivo del derecho del trabajo, la ley de 1970 incluyó nuevos trabajos, regulándolos junto con los ya existentes, en un solo título denominado “Trabajos especiales”; de este modo, se integra el título sexto de la ley.

De ahí que con referencia a este título se hable de “derecho especial” la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar “común”.

Trabajadores de confianza.

El tema de los trabajadores de confianza es controvertido desde su origen. Resulta demasiado complicado considerar qué puestos son aquellos en los que efectivamente se amerita una confianza mayor por parte del patrón. Aun cuando este tipo de trabajo está reglamentado por el capítulo II del título VI de la LFT (artículos 182 a 186), tiene su origen en el artículo 9o. del mismo ordenamiento legal:

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.

En términos sencillos no basta con que en el organigrama de una empresa se señalen determinados puestos como “de confianza”, sin importar las labores que se realizan en el mismo. Pueden considerarse de confianza sólo esas actividades que enumera el artículo citado: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o que estén relacionadas con trabajos personales del patrón.

Complementando lo anterior, el artículo 11 especifica los funcionarios que se consideran representantes del patrón y, en consecuencia, trabajadores de confianza: directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

Por ejemplo, dentro de una empresa pueden ser puestos de confianza: administrador general, jefe de recursos humanos, secretaria del gerente, jefe de producción, etcétera.

Algunas condiciones especiales reconocidas para los trabajadores de confianza son:

- Las condiciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, serán proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto y, por ningún motivo, pueden ser inferiores a las que rijan en la empresa o establecimiento para puestos semejantes.
- Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores y, por tanto, no participan en el recuento de trabajadores que ejercen su derecho a huelga.
- No pueden ser representantes de los trabajadores en ninguno de los organismos y/o comisiones que se integren conforme a la LFT.
- En caso de que exista un contrato colectivo³ aplicable a los trabajadores de la empresa, las condiciones establecidas por el mismo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, siempre que no exista disposición en el propio contrato colectivo que establezca lo contrario.
- Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza es, además de las establecidas por el artículo 47 de la LFT, cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.
- Por último, si un trabajador de planta es ascendido a trabajador de confianza, podrá volver al empleo de planta, siempre que no existan razones justificadas para su separación definitiva.

Podría pensarse que los trabajadores de confianza están sujetos a un régimen más estricto; los cuales pueden ser despedidos por la simple “pérdida de la confianza” y que, al no poder pertenecer a los sindicatos, se encuentran sin defensa alguna; sin embargo, tienen derecho a ejercer las mismas acciones que el resto de los trabajadores, y sus condiciones más estrictas son compensadas con un salario mayor

3.13 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Generalidades.

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 patronos 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.
- Los ex trabajadores de planta que no estén en la empresa por haber sido despedidos o se separaron voluntariamente del trabajo, participan en las utilidades conforme a los días trabajados en la empresa y el salario percibido durante el ejercicio correspondiente.
- Los ex trabajadores eventuales, siempre que la relación de trabajo haya durado 60 días como mínimo, continuos o discontinuos.

Cabe recordar aquí, que dentro de los trabajos especiales se mencionó que los trabajadores domésticos no tienen derecho a participar en las utilidades, debido a que el patrón no utiliza su trabajo para obtener una ganancia.

Monto repartible.

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. Sin pretender profundizar en el cálculo de la renta gravable para el pago de las utilidades.

El artículo 123 de la LFT establece que esa cantidad se dividirá en dos partes iguales: la primera se divide por igual entre todos los trabajadores que tengan derecho a las utilidades, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno durante el año, independientemente del monto de los salarios, y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios por el trabajo prestado en un año.

3.14 Procedimiento del reparto.

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

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.

La resolución que regula actualmente el porcentaje que se distribuye entre los trabajadores, está fechada el 10 de diciembre de 1996 y entró en vigor el 1 de enero de 1997 y en ella se resolvió que el monto a repartir es de 10% de la renta gravable, calculada conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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.

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.

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.

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.

3.15 Empresas exentas del pago 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. Por ello se exenta del pago de utilidades a las empresas de reciente creación durante el primer año y las de reciente creación que elaboren un producto innovador, durante los dos primeros años.

En cuanto a la industria extractiva (por ejemplo, la industria minera) se ha considerado que, durante la exploración, este tipo de empresas no generan ganancias o éstas son mínimas. La ley no establece la duración máxima de ese periodo de gracia para las empresas de industria extractiva.

Los dos siguientes casos: las instituciones de asistencia privada y el IMSS con otras empresas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, son justificables en la medida en que no es su finalidad el lucro; dicho de otra forma, no pretenden obtener ganancias con su actividad, por lo que no tienen obligación de repartir utilidades.

Por último, se establece que pueden exceptuarse empresas que no reúnan el capital social mínimo requerido para una empresa en las distintas ramas de la industria. Se trata de la fracción VI y la resolución que se emite establece el criterio de \$300 000.00, pero sobre el ingreso anual reportado para efectos de ISR. Puede concluirse entonces que, si una empresa, sin importar la rama industrial de la que se trate ni el capital social de la misma, obtiene menos de los trescientos mil pesos, no repartirá utilidades entre sus trabajadores.

Conclusión.

En este capítulo se analizó el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la forma de calcularlo y algunas consideraciones especiales del

mismo. En el siguiente capítulo se analiza una posibilidad latente en todo trabajo que genera consecuencias para trabajadores y patrones: el riesgo de trabajo.

Unidad IV. Relación colectiva de trabajo.

4.1 Riesgo de trabajo

Generalidades.

Durante el desempeño de su actividad, el trabajador no está exento de la posibilidad de sufrir algún accidente o enfermedad que afecte, temporal o permanentemente, su capacidad de desempeñar la actividad. Esa posibilidad es contemplada por la LFT, integrándose incluso los preceptos relacionados en el Título Noveno, “Riesgo de Trabajo”, que comprende los artículos 472 a 515.

Concepto y clasificación.

Una definición general de riesgo es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “contingencia o proximidad de un daño”.¹ Aplicado al ámbito laboral, sería entonces la proximidad de un daño o la contingencia sufrida por un trabajador en el desempeño de su actividad.

La LFT no define propiamente al riesgo de trabajo, pero en el artículo 473 proporciona las dos posibilidades que existen de éste: “Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.” Entonces, el riesgo de trabajo puede clasificarse en accidente de trabajo y enfermedad de trabajo.

Un accidente, según el mismo Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es un “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”. Es decir, se trata de un acontecimiento eventual o sorpresivo, cuyas consecuencias afectan al trabajador en su capacidad para desempeñar su actividad con regularidad.

Por su parte, la LFT define al accidente de trabajo como “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”. En el propio artículo se hace la aclaración de que también se consideran accidentes de trabajo, los que sucedan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo y viceversa.

La jurisprudencia complementa esta definición, señalando los elementos necesarios para considerar un accidente como de trabajo:

1. Que el trabajador sufra una lesión.
2. Que le origine, en forma directa, la muerte o una perturbación permanente o temporal.
3. Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio, o con motivo del trabajo.
4. O que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Cabe hacer mención que en los elementos tres y cuatro, existe la disyunción o, lo que implica que puede estar presente alguno de los dos elementos. Por ello, son requisitos indispensables los elementos 1, 2 y alguno de los últimos. En otras palabras, para que se configure el accidente de trabajo, es necesario que el trabajador sufra una lesión que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal, y que

dicha lesión se origine durante, en ejercicio o con motivo del trabajo, o en el traslado directo del trabajador del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Por otro lado, enfermedad se define como la “alteración más o menos grave de la salud”.⁴ El artículo 475 de la LFT señala que: “enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

De acuerdo con la anterior definición, la enfermedad de trabajo resulta de la acción continua de algún agente originado o motivado por la prestación del servicio o un agente presente en el medio en el que el trabajador desempeña su labor. Por esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que “... es condición esencial que se origine o se derive del servicio, es decir que exista una relación de causa-efecto con el ambiente laboral, siendo por tanto ese vínculo y sus condiciones las que constituyen un factor determinante para calificar una enfermedad como profesional... tanto la enfermedad o padecimiento que tenga su origen en el ambiente laboral, como este mismo ambiente, deben quedar fehacientemente demostrados por el trabajador...”.

El artículo 476 complementa la definición anterior, al señalar que, en todo caso, serán consideradas enfermedades de trabajo las contenidas en la tabla del artículo 513, así como la propia tabla de enfermedades de trabajo

4.2 Consecuencias de los riesgos de trabajo.

El artículo 477 de la LFT señala que cuando se presenta un riesgo de trabajo, las consecuencias del mismo pueden ser:

- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.
- Incapacidad permanente total.
- Muerte.

Incapacidad temporal.

El maestro Dávalos define a la incapacidad como “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.

El artículo 478 de la LFT señala que incapacidad temporal es, “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

De esta forma, la IT es la disminución o pérdida de la capacidad para realizar algún trabajo, sea el que realiza habitualmente o cualquier otro, durante un periodo limitado. En otras palabras, este tipo de incapacidad es curable y no deja secuelas o consecuencias posteriores.

Incapacidad permanente parcial.

Definida por el artículo 479, “la incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.

Conviene especificar en este punto, que esta disminución de la capacidad no se recupera; sin embargo, permite que el trabajador desempeñe su actividad habitual u otra, dentro de sus “nuevas” capacidades o aptitudes.

Un ejemplo de IPP es la amputación o pérdida de alguna parte del cuerpo o de la movilidad o funciones en alguna de ella, como puede ser la pérdida total de la mano. Probablemente esa amputación provoque que un trabajador, chofer de camión repartidor, ya no pueda desempeñar ese trabajo en específico, pero no lo imposibilita para realizar algún otro, acorde con su situación.

Incapacidad permanente total.

Está definida en el artículo 480 de la LFT como la “pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.

Este tipo de incapacidad es total; es decir, deja al trabajador sin posibilidad de desempeñar trabajo alguno, ni el que desempeñaba regularmente ni algún otro dentro de esa empresa u otra. Esta incapacidad no es reversible; esto es, el trabajador no recupera su capacidad de prestar un servicio.

Muerte.

La LFT no define un término que puede resultar complejo, por las implicaciones morales, religiosas y sociales que conlleva. Una definición muy sencilla de la muerte es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: “cesación o término de la vida”.

Por motivo de un riesgo de trabajo, el trabajador pierde la vida. Cabe recordar que quizá la muerte no sea inmediata, e incluso puede estar precedida por alguna incapacidad de las mencionadas.

4.3 Indemnizaciones por riesgo de trabajo

Uno de los derechos que tiene un trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo es recibir la indemnización correspondiente.

Las indemnizaciones deben ser pagadas directamente a los trabajadores, salvo en los casos de muerte, en los que se procede en el siguiente orden:

- a) La viuda o el viudo con una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años, o los mayores que tengan incapacidad de 50% o mayor.
- b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas a menos que se demuestre que no dependían económicamente del trabajador.
- c) A falta de cónyuge, concurrirán con las personas mencionadas en los dos incisos anteriores, la persona con la que el trabajador vivió sus últimos cinco años o con quien procreó hijos; es decir, el concubino o concubina.
- d) A falta de los mencionados en los dos primeros incisos, concurrirán junto con la concubina o concubino, las personas que dependían económicamente del trabajador.

e) Si no existe ninguna de las mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si el riesgo de trabajo provoca al trabajador una incapacidad mental, la indemnización se entregará a la persona de las anteriormente mencionadas, que quede a cargo del trabajador.

De acuerdo con los artículos 484, 485 y 486 de la LFT, las indemnizaciones deben calcularse tomando en cuenta el salario diario que recibía el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, y los aumentos posteriores que se hagan hasta el momento de determinar el grado de incapacidad, o el salario que recibía al momento de su muerte o de su separación de la empresa. Sin embargo, ese salario tiene un límite mínimo que es el salario mínimo, así como un salario máximo que es dos veces el salario mínimo del área geográfica que corresponda.

Existen algunas circunstancias que permiten al patrón quedar exento de la responsabilidad del pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo:

- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.
- Si el trabajador está bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, sin que tal circunstancia esté médicamente prescrita y el patrón no esté al tanto de dicha situación.
- Si la lesión es causada intencionalmente por el trabajador o por una tercera persona con el acuerdo del trabajador.
- Si la lesión es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

También queda exento del pago, si tiene inscrito al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se encuentra al corriente en el pago de las cuotas patronales. Así lo establece el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el cual se reproduce a continuación:

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

El patrón no se libera de la responsabilidad cuando el trabajador explícita o implícitamente asume los riesgos de trabajo o cuando el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador o cuando el accidente ocurre por imprudencia o negligencia de un tercero.

En algunos casos y, a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá aumentarse la indemnización correspondiente hasta en 25%, cuando existe falta inexcusable del patrón, específicamente:

- Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo.
- Si habiendo existido accidentes previos, no toma las medidas para prevenir su repetición.
- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones de trabajadores y patrones o de las autoridades del trabajo.
- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro existente y no se adoptan las medidas preventivas.
- O si existen circunstancias análogas con las anteriores y de la misma gravedad.

4.4 Coaliciones y sindicatos.

En esta sección se aborda la relación colectiva de trabajo, que es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas.

El conjunto de trabajadores o patrones puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas; en este capítulo se abordan ambos conceptos, poniendo especial énfasis en el sindicato por tratarse, en todo caso, de una figura común y usual en la vida laboral mexicana.

Se pretende dar conceptos y lineamientos legales, alejados de posturas ideológicas y controversias sobre la función de los sindicatos en México.

El derecho de los trabajadores y de los patrones a formar coaliciones o sindicatos, está consagrado por la fracción XVI del artículo 123, que a la letra señala: XVI.

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

Esta libertad es retomada por el artículo 354 de la LFT, que señala:

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Así, tanto trabajadores como patrones pueden, en primera instancia, formar coaliciones.

Coaliciones.

Las coaliciones están definidas en el artículo 355 de la LFT como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. No se especifican los requisitos, ni las características de la coalición como un sujeto de la relación colectiva de trabajo. Sin embargo, pueden resaltarse algunos elementos:

- Se trata de un acuerdo temporal; es decir, no constituye una asociación con permanencia en el tiempo.
- Al no establecerse número mínimo de trabajadores o de patrones para integrar una coalición, se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista. Por supuesto que, al considerarse que patrones y trabajadores poseen intereses diferentes (mas no opuestos), no sería posible que una coalición se integrara con un trabajador y un patrón.
- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones.

En el ejemplo pueden verse las características de la coalición: se trata de un acuerdo temporal, una vez resuelta la huelga, la coalición desaparecerá; está formada sólo con tres trabajadores y se unieron únicamente para defender sus intereses comunes, no realizan actividad alguna ni antes ni después del procedimiento de huelga.

De esta forma, la coalición es una forma muy básica de unión entre trabajadores o patrones, sin requisitos en el número de miembros ni en la forma de constitución.

Sindicatos.

Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como “la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Por su parte, Néstor De Buen Lozano define el término como “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.

En ambas definiciones se encuentra presente el factor de asociación o persona social; en otros términos, los sindicatos son personas morales, con plena capacidad de ejercicio.²

La opinión del maestro De Buen Lozano es que la palabra defensa es suficientemente amplia y expresiva, comprendiendo cualquier actividad tendiente a favorecer a cualquiera de las clases involucradas; por ello, omite en su definición las palabras “estudio y mejoramiento”, contenidas en la definición legal.

En la definición del tratadista se resalta también que los sindicatos son libremente constituidos, poniendo énfasis en uno de los principios del sindicalismo: la libertad sindical.

En síntesis, los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.

Se trata de una forma más avanzada de organización obrera o patronal, con características propias que se señalan a continuación.

La LFT reconoce la posibilidad de que existan sindicatos de trabajadores o de patrones, pero no permite los sindicatos mixtos. Respecto a los sindicatos de trabajadores establece algunas limitaciones:

- No pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores, los menores de 14 años (artículo 362), y
- Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos del resto de los trabajadores (artículo 363).

El artículo 364 establece el mínimo de personas necesario para constituir un sindicato: en el caso de sindicatos de trabajadores se requieren mínimo 20 personas, y en el de patrones, mínimo 3.

Otro requisito importante de los sindicatos es su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.5 Contrato ley.

Generalidades.

La figura que se analiza en el presente capítulo es muy curiosa, por decir lo menos: un contrato, que por su denominación pudiera confundirse con el resultado de un proceso legislativo, pero no es así; un contrato que algunos autores califican como “una institución interesante del derecho mexicano del trabajo” y otros como “el último peldaño de las convenciones colectivas”. Un contrato muchas veces criticado y otras tantas defendido, sin embargo, como hemos mencionado en anteriores ocasiones, una realidad en el entorno laboral mexicano y, por lo tanto, sujeto de estudio: el contrato-ley.

Para hablar del contrato-ley es necesario entender el contrato colectivo, ya que el primero constituye el siguiente paso en la escala evolutiva de los contratos. Los contratos colectivos fueron el origen de los contratos ley, y hasta la fecha se mantiene la posibilidad legalmente reconocida de que un contrato colectivo engendre un contrato-ley.

Históricamente los contratos-ley se originaron en la industria textil a principios de siglo, cuando los sindicatos comenzaron “a ser intervenidos y manipulados por las autoridades del Poder Ejecutivo (Secretaría de Fomento), de manera que ambas instituciones, sindicato y gobierno perdieron su natural función, los primeros quisieron contar con el apoyo político y el segundo aseguró el control, no sólo sindical, sino empresarial a través de esta naciente institución”.

En el primer apartado del capítulo se presenta el concepto de esta figura “que no es motivo de orgullo para nuestro derecho”.

Concepto.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJUNAM), lo define como “el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria,

con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración”.

El mismo Diccionario señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica”.

Por su parte, la LFT define a los contratos-ley en el artículo 404:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

Como puede apreciarse en las definiciones anteriores, el contrato-ley es jerárquicamente superior al contrato colectivo, implica un proceso más complejo de elaboración y, “sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”.

Contenido.

Como todo acuerdo entre dos o más partes, el contenido del contrato-ley está sujeto a la negociación entre las partes contratantes; sin embargo, el artículo 412 de la LFT señala ciertas cláusulas que debe contener el mismo:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención. En el siguiente apartado se estudian las formas de celebración de los contratos-ley, una de ellas es la realización de una convención en donde se discuta el contrato; por ello, este apartado señala que deben indicarse los nombres y domicilios de los sindicatos y patrones asistentes a dicha convención.

II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o, en su caso, la indicación de que es aplicable en todo el territorio nacional. Este tipo de contrato no sólo es aplicable a una empresa o establecimiento, sino a todas las empresas y establecimientos de una misma rama industrial, incluso en aquéllas de reciente creación. Su ámbito espacial de validez está limitado en el propio contrato y puede ser en un estado, varios estados, en zona o zonas geográficas o, incluso, en todo el territorio nacional.

III. Su duración no puede exceder de dos años. Como se mencionó anteriormente, los contratos-ley, a diferencia de los colectivos, sí tienen una limitación temporal. No se establece el mínimo de duración, pero sí el máximo: dos años.

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; es decir:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso y vacaciones.
- Monto de los salarios, y
- Bases de integración y funcionamiento de distintas comisiones que se integren de acuerdo con la LFT.

V. Reglas para formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento en la rama de la industria que corresponda. Cabe recordar que uno de los objetivos de este tipo de contratos es la homologación de las condiciones de trabajo y eso incluye la forma de capacitar a los trabajadores. La idea es que todos los trabajadores de una industria estén capacitados de forma similar.

VI. Otras estipulaciones que establezcan las partes. En el artículo 413 se abre la posibilidad de que los contratos-ley incluyan las cláusulas de capacitación y adiestramiento; correspondiendo la aplicación de las éstas, al sindicato administrador del contrato en cada empresa.

4.6 Reglamento interior de trabajo

Generalidades.

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”.

Concepto.

El Diccionario Jurídico Mexicano del IJUNAM 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.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento interior no confiere nuevos derechos a trabajadores o patronos, 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 patronos, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento”.

Las disposiciones técnicas y administrativas propias de la empresa y que sirvan para la realización de los trabajos, no deben ser incluidas en el reglamento.

En síntesis, el reglamento interior de trabajo o reglamento de industria es un conjunto de normas acordadas entre trabajadores y patronos, 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 patronos.

Contenido.

El maestro De la Cueva señala que “El contenido del reglamento se compone de los enunciados siguientes:

- a) Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento...
- b) Normas relacionadas con las jornadas...
- c) Principios relacionados con los salarios...
- d) La ley de la silla...
- e) Protección a las madres y a los niños contra las labores insalubres y peligrosas...
- f) Medidas de previsión social...
- g) Disposiciones sobre permisos y licencias.”

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 periodos 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.

Como se mencionó anteriormente, la existencia del reglamento de trabajo no concede derechos y obligaciones para trabajadores ni para patronos; simplemente se encarga de detallar la forma en que se cumplirán esos derechos y obligaciones consignados en ley o contrato. De hecho, la fracción V de este artículo resulta ilustrativa: la obligación ya está consignada en el artículo 132,7 simplemente se tiene que detallar cómo cumplir tal obligación.

Es importante la fracción X del artículo referido porque abre la posibilidad de que se apliquen medidas disciplinarias a los trabajadores, sin embargo, limita a que, si se suspende

a éste, no puede hacerse por más de ocho días. En la misma fracción se establece que para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores, deben cumplirse las formalidades esenciales del procedimiento, es decir, en un afán de congruencia con los preceptos del artículo 14 constitucional, se le concede al trabajador el derecho a defenderse y ser escuchado. También se entiende que no puede aplicarse una medida disciplinaria, si la misma no está contemplada en el reglamento de trabajo;⁸ por ello, algunos tratadistas afirman que “el reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el código penal de las empresas”.

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”.

4.7 Huelga.

Generalidades.

Uno de los temas más controvertidos en el derecho laboral mexicano es la huelga, ese derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores que ha sido objeto de críticas y halagos; de un uso como medida de presión y de chantaje político o, como debe ser, para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Históricamente, la huelga ha recibido tratamientos distintos por parte de autoridades, patrones y trabajadores, a veces sumamente contrastantes: en tiempos de la Revolución mexicana, Venustiano Carranza emitió un decreto por el que se castigaba con la pena de muerte “a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen...”. El mismo presidente Carranza convocó al Congreso de Querétaro, que aprobaría el artículo 123 constitucional, reconociendo el derecho de huelga de los obreros. El decreto declarando la pena de muerte data del 1 de agosto de 1916 y la Constitución Política fue promulgada el 5 de febrero de 1917; un cambio radical de actitud en tan sólo seis meses.

El texto del artículo 123 originalmente redactado por ese Congreso Constituyente ha sido levemente modificado, pero, en esencia, sigue reconociendo el derecho a la huelga.

Son dos las fracciones del citado artículo que sirven como fundamento constitucional para el ejercicio de este derecho de la clase trabajadora:

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

Estas fracciones utilizan conceptos que son recogidos y detallados en el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, que precisamente se titula “Huelgas”; también sirven como fundamento del Capítulo XX, “Procedimiento de Huelga”, que forma parte del Título Catorce, “Derecho Procesal del Trabajo”, del mismo ordenamiento legal. Ambos son estudiados en el presente capítulo.

Concepto.

Son varias las definiciones que se pueden encontrar sobre la huelga; a continuación, se presentan algunas, todas ellas citadas por el maestro Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo II, referenciado ya en diversas ocasiones:

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.

Gallart Folch (español)

Consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional.

Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet (franceses)

En el cuadro 15.1 se citan los elementos que se deben considerar en el proceso de la definición de huelga, según el maestro Néstor de Buen Lozano.

En la doctrina mexicana encontramos, entre otras, las siguientes definiciones:

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

J. Jesús Castorena

La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.

Mario de la Cueva

Objetivo de la huelga.

Como se mencionó anteriormente, las huelgas encuentran su fundamento constitucional en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123. De ellas puede desprenderse el objeto general de la huelga: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

El artículo 450 de la LFT retoma ese objeto y señala además algunos otros. De esta forma, la huelga debe tener por objeto:

a) Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Cabría recordar en este punto, que tradicionalmente se considera como factores de la producción a la tierra, el trabajo y el capital; estos dos últimos elementos representan a los trabajadores y los patronos respectivamente. Varios autores consideran que este objeto es suficientemente amplio como para englobar al resto, la celebración o revisión de contratos colectivos tiene como fin último equilibrar los derechos entre obreros y patronos.

b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia. Los sindicatos que pretenden celebrar un contrato colectivo de trabajo pueden recurrir a la huelga como medida de presión al patrón. Si éste se niega a celebrar el contrato, los trabajadores podrían iniciar la huelga. Situación similar se presenta cuando el sindicato titular del contrato solicita la revisión del mismo y el patrón se niega a ello. La celebración del CCT constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad, el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

c) Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia. Conviene recordar que el contrato ley depende de la voluntad de varios patrones, no tiene sentido utilizar la huelga como medida de presión a un solo patrón, cuando de él no depende totalmente la consecución del contrato-ley. Al tratarse de una negociación entre ambas partes, que incluso se lleva a cabo en una convención, la huelga pierde eficacia como medida de presión al patrón.

d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley. Aparentemente este objeto se da después de una violación a lo pactado entre trabajadores y patrones, y contenido en un contrato colectivo o en un contrato-ley.

Para Néstor de Buen, esta falta de cumplimiento debe afectar a un conjunto o grupo de trabajadores y no a uno solo; de lo contrario, la huelga perdería su carácter colectivo.

e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En el reparto de utilidades existen varias obligaciones patronales que se ubican en la esfera de la relación colectiva, una de ellas puede ser, entregar a la comisión mixta la documentación necesaria para determinar el monto para el reparto de las utilidades. Sólo la violación a este tipo de normas (ubicadas en el plano colectivo) puede ser utilizada como objeto de huelga. Ninguna violación a los derechos individuales servirá como objeto, incluso, siendo tan importante como la entrega de las utilidades a un trabajador.

f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados. La también conocida como “huelga por solidaridad” tiene un carácter de lucha política y

“antigubernamental”. Permite a varios sindicatos sumarse a un movimiento de huelga simplemente como apoyo, incluso pudiendo llegar a una huelga general.

En México, la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso...Por otra parte es evidente que se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

g) Exigir la revisión anual de los salarios contractuales. Como se especificó en los capítulos correspondientes, los contratos colectivos y los contratos-ley son revisables cada año; un mecanismo para presionar al patrón o patrones y obtener la revisión salarial de este contrato es la huelga.

Una vez más, resaltamos el punto de que la revisión es en contratos colectivos y contratos-ley, no en contratos individuales por el carácter colectivo de la huelga.

4.8 Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Generalidades.

Existen circunstancias económicas y de diversa índole, que obligan a los trabajadores y patrones a buscar la implementación de condiciones de trabajo distintas o, en casos extremos, pueden motivar la suspensión de las relaciones de trabajo o, incluso, la terminación de las mismas respecto a un grupo de trabajadores. La LFT contempla la posibilidad de que las condiciones de trabajo sean modificadas, o bien que sean suspendidas o terminadas, siempre que exista una circunstancia que lo justifique. Ésos son los temas que se abordan en este último capítulo de la Sección Tercera, “Relaciones colectivas de trabajo”.

Modificación.

El artículo 426 de la LFT fundamenta el derecho de los sindicatos de trabajadores y de los patrones, para solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

La solicitud para modificar las condiciones de trabajo debe ser presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se le da el tratamiento de conflicto colectivo de naturaleza económica.

Sólo puede solicitarse la modificación de las condiciones en dos supuestos:

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

Cuando se solicite la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, se aplican las mismas normas que para su revisión (artículo 398), es decir:

- a) Si el contrato es celebrado por un solo patrón y un solo sindicato, cualquiera de las dos partes puede solicitar la modificación.
- b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la solicitud debe ser hecha mínimo por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados.
- c) Si el contrato se celebró con varios patrones, la modificación se podrá solicitar siempre que los solicitantes tengan cuando menos al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afectados por el contrato.

Respecto a la modificación de las condiciones contenidas en el contrato-ley, puede ser solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Conviene recordar el concepto de suspensión del maestro Mario de la Cueva: "... 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".

Es decir, durante un tiempo limitado, la relación de trabajo deja de surtir efectos, tanto para trabajadores (no están obligados a prestar sus servicios) como para patrones (no están obligados a pagar los salarios durante el tiempo de la suspensión).

Por supuesto, la suspensión es colectiva cuando implica a parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento, o a la totalidad de los trabajadores. El criterio para determinar qué trabajadores serán suspendidos es la antigüedad: si es una suspensión parcial se busca que los afectados sean los trabajadores de menor antigüedad.

Pero, ¿qué causas pueden motivar la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo? La LFT enumera estas causas en el artículo 427 y son:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Todas las causas de suspensión deben ser legitimadas o autorizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento depende del grado de urgencia de la causal de suspensión.

Una vez concluido el procedimiento, la junta determina si aprueba o autoriza la suspensión, y fija la indemnización que deberá pagarse a los trabajadores, la cual estará sujeta a las siguientes consideraciones:

- Se fija considerando el tiempo posible de suspensión.

- Se toma en cuenta también la posibilidad de que los trabajadores encuentren nueva ocupación.
- No puede exceder de un mes de salario.

La LFT no establece un tiempo máximo de la suspensión, sin embargo, faculta al sindicato y a los trabajadores para que cada seis meses soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que compruebe que las circunstancias que motivaron la suspensión subsisten. Si la JCA determina que las circunstancias ya no existen, se dará un plazo no mayor de 30 días para la reanudación de los trabajos. En caso de que el patrón se niegue a reanudar las labores, los trabajadores tienen derecho a una indemnización.

Una vez terminadas las causas de suspensión, el patrón tiene que avisar oportunamente al sindicato y llamar a los trabajadores por los medios que la Junta considere idóneos para la reanudación de las labores. El patrón está obligado a reponer a los trabajadores en los puestos que ocupaban antes de la suspensión, siempre que se presenten dentro del plazo que el patrón haya fijado y que no puede ser menor de treinta días después del último llamado. En caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones antes mencionadas, los trabajadores pueden ejercitar las acciones por despido injustificado, solicitando la reinstalación o la indemnización correspondiente.

Terminación.

En el capítulo definimos la terminación de la relación de trabajo 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”.

La terminación colectiva de la relación de trabajo se da como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos.

El artículo 434 señala como causales de terminación colectiva:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38 (trabajo en la explotación o reparación de minas que carezcan de minerales costeables, la contratación se puede dar por tiempo u obra determinada o, por inversión de capital); y

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

Aun cuando no está considerada en la lista anterior, el artículo 439 implica otra causal: la reducción de personal por modernización de la empresa.

Cada una de las causales genera derechos específicos para los trabajadores y tiene que ser tramitada mediante alguno de los procedimientos señalados por la LFT.

4.9 Juntas de conciliación y arbitraje.

Generalidades.

Los conflictos laborales, por su especial naturaleza (el trabajador en desventaja frente al patrón) requieren un tratamiento especial y, por ello, se crean órganos jurisdiccionales conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la administración de la justicia para los conflictos laborales tiene un “hondo sentido democrático”.¹ Esta opinión se funda en la integración tripartita de las juntas: representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

El fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra en la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional:

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Por su parte, la LFT las contempla en el artículo 523:

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

De esta forma, existen dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje con características y estructuras similares, pero que se encargan de asuntos diferentes. En este capítulo se aborda en forma más específica a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero en el apartado relativo a la competencia se especifican las diferencias con la local.

Concepto.

El Diccionario Jurídico Mexicano del IJUNAM define a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los “órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo”.

La magistratura hace referencia a la función de revisar y resolver conflictos o litigios entre dos contendientes, en este caso, al seguimiento y resolución de conflictos en materia laboral.

Por otro lado, el artículo 1o. del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señala que:

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional apartado “A”, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...

Dejamos hasta ahí la definición porque en las últimas líneas del artículo antes citado se hace referencia a la competencia de la Junta Federal.

Ambas definiciones coinciden en la integración de la junta, pero esta última es más extensiva porque detalla los conflictos en los que puede intervenir la junta, todos ellos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados a ellos:

a) Conflictos entre trabajadores y patrones. Es el común de asuntos resueltos por las juntas; capital y trabajo buscan una resolución a un problema que los enfrenta. Ejemplo: acción por despido injustificado, acción para demandar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, etcétera.

b) Conflictos entre trabajadores. Los propios trabajadores pueden estar enfrentados por diversas circunstancias y buscan la resolución del conflicto a través de la junta. Ejemplo: cuando un trabajador considera que tiene más derecho a ocupar un puesto, sea por antigüedad o por cualquier otro criterio y demanda ante la junta tal derecho. En el fondo están enfrentándose dos trabajadores.

c) Conflictos entre patrones. Aunque escasos, estos conflictos pueden presentarse y deben ser resueltos por la junta. Ejemplo: dos patrones peleando el derecho a solicitar la revisión del contrato-ley.

En síntesis, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como local, son los órganos que, en sus respectivas esferas de competencia, se encargan de resolver los conflictos en materia laboral.

Conciliación: La conciliación es una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero, quien ha de atenerse a la opinión de las partes para cualquier decisión, aun cuando el tercero formule o proponga los términos del arreglo.

El nombre de las juntas señala las dos funciones que realiza: conciliación, como un primer intento de resolver el problema y, arbitraje, como la segunda parte de un procedimiento en el que el arreglo entre las partes no fue posible.

Arbitraje: Se busca que un tercero resuelva el conflicto entre ambas partes, a través de un laudo (sentencia), obligatoria para las partes.

Integración y funcionamiento.

Ya se mencionó anteriormente el carácter “democrático” de las Juntas de Conciliación y ese carácter es otorgado por la integración de las mismas: un número específico de representantes nombrados por los trabajadores y un número igual de representantes de los patrones, designados por rama industrial o de actividad, conforme a la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para tal efecto; estos representantes de los factores de la producción son complementados por representantes del gobierno. Es decir, la Junta tiene una formación tripartita: trabajadores, patrones y gobierno.

El artículo 605 señala, además de la integración antes descrita, que pueden nombrarse uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente.

Por lo que respecta al funcionamiento de la JFCA, el artículo 606 señala que:

La Junta funcionará en Pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Entonces, la JFCA puede funcionar en Pleno o en juntas especiales. Estas últimas pueden estar en el Distrito Federal y su competencia está determinada por rama industrial o, fuera del Distrito Federal, en cuyo caso la competencia se determina por territorio, sin importar la rama industrial.

4.10 Procedimientos laborales ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Para efectos de este libro, mencionaremos los diferentes tipos de procesos que la LFT reconoce en materia laboral, cuándo es procedente cada uno, así como las etapas que la integran; por supuesto, no es la intención hacer un libro de derecho procesal del trabajo, sino sólo una pequeña guía de los procedimientos.

La LFT y la página de la JFCA reconocen cinco procedimientos que las juntas pueden llevar, a saber:

- Procedimiento ordinario.
- Procedimiento especial.
- Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- Procedimiento de huelga.
- Procedimiento de ejecución.

Procedimiento ordinario.

Está regulado por los artículos 870 a 891 de la LFT y puede iniciarse para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial. En otras palabras, si los conflictos no tienen especificado que tengan que llevarse en un procedimiento especial y no se trata de algún otro tipo de conflicto (huelga, colectivo de naturaleza económica), se tramitan por el procedimiento ordinario.

Procedimiento especial.

Su fundamentación está en los artículos 892 a 899 de la LFT. Se trata de un procedimiento más rápido en el que sólo se celebra una audiencia, en la que se incluye conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución.

Puede iniciarse para resolver los conflictos que surjan por:

- Jornadas inhumanas por ser notoriamente excesivas.
- Aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de servicios fuera de la República Mexicana.
- Habitaciones arrendadas a los trabajadores.
- Reglas de capacitación y adiestramiento.

- Determinación de la antigüedad cuando haya discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- Pago de la prima de antigüedad.
- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques.
- Repatriación de los trabajadores de los buques y el pago de salario cuando por apresamiento o siniestro se den por terminadas las relaciones de trabajo.
- Bonificaciones adicionales para trabajadores que realicen actividades destinadas a la recuperación de los buques o su carga.
- Pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de residencia y de su repatriación en caso de destrucción o inutilización de la nave.
- Titularidad de un contrato colectivo.
- Administración de un contrato-ley por un sindicato.
- Modificación del Reglamento interior de trabajo.
- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, provocadas por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del patrón, falta de materia prima o falta de ministración por parte del Estado.
- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, causadas por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del patrón, agotamiento de la materia objeto de la explotación o, el concurso o quiebra legalmente declarada.
- Terminación de las relaciones de trabajo por modernización de la empresa.
- Designación de beneficiarios de los trabajadores, cuando sufren algún riesgo de trabajo.

Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

El artículo 900 de la LFT señala que “los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”.

En este procedimiento, la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, es decir, se puede buscar la conciliación entre las partes en cualquier momento del procedimiento.

Procedimiento de huelga.

La huelga debe llevarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; todos los detalles sobre la misma, incluyendo su procedimiento, fueron tratados en el capítulo XV de este libro.

Procedimiento de ejecución.

A través de este procedimiento se busca que se cumplan las obligaciones, económicas o no, contenidas en los laudos de las juntas, es decir, que se ejecute lo ordenado.

Conclusión.

En síntesis, las Juntas de Conciliación son los órganos que, a través de distintos procedimientos, dirimen las controversias o conflictos que pudieran presentarse entre trabajadores y patrones; entre trabajadores o entre patrones, con motivo de la prestación de un trabajo personal y subordinado o de las relaciones colectivas de trabajo.

En el siguiente capítulo describiremos en forma muy general en qué consiste la seguridad social, así como los órganos encargados de la misma en nuestro país.

4.11 Seguridad social.

Generalidades.

El carácter social del derecho laboral, así como la creciente desigualdad entre trabajadores y patrones, ha provocado que existan otros instrumentos que complementen las necesidades de la clase trabajadora y coadyuven a mejorar la calidad de vida de este sector desprotegido. Ante esta situación, la figura de la seguridad social y su estudio, se vuelven un imperativo para cualquier libro de derecho laboral.

En este libro sólo se toca el tema de manera muy general, sin entrar a detalles o especificaciones. Hay libros que tratan el tema de forma exclusiva. Aquí se aborda como un complemento de la materia laboral.

Debemos iniciar el análisis definiendo el término seguridad social, para luego considerar sus objetivos y la cobertura o seguros que incluye.

Para Héctor Santos Azuela, es el “conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la administración o vigilancia del Estado dirigida para prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia debido a los riesgos”.

En sentido general, Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza definen la seguridad social como el “conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.

Conviene aclarar que el autor citado es español y, por tanto, al hablar de rentas, se refiere a ingresos.

Otro tratadista español, José Manuel Almansa Pastor, señala que es el “instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”.

Una de las definiciones más utilizadas de seguridad social es la formulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1991: “Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

Los conceptos citados coinciden en la intención de la seguridad social: ayudar al trabajador a recuperar o, en su caso, no perder sus ingresos por motivos tales como incapacidades, gastos médicos, etc. Esa ayuda o protección al ingreso de los trabajadores proviene, en la mayoría de los casos, de fondos aportados por el propio trabajador, el patrón y el Estado.

Legalmente, en nuestro país, la seguridad social tiene su fundamento en la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de

servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

Este precepto legal incluye los aspectos que debe cubrir el seguro social:

- Invalidez.
- Vejez.
- Vida.
- Cesación involuntaria del trabajo (desempleo).
- Enfermedades y accidentes.
- Servicios de guardería.
- Otros.

Por su parte, el apartado B del artículo 123 (para trabajadores al servicio del Estado), también contempla la seguridad social, en su fracción XI, y señala que debe cubrir:

- Accidentes y enfermedades profesionales.
- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Vejez y muerte.

Estos preceptos constitucionales se encuentran reglamentados por la Ley del Seguro Social (LSS) y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE), respectivamente.

En la LSS se establece que “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión...”.

El artículo 3o. de la misma ley señala que la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

De esta forma, las principales instituciones encargadas de la seguridad social en México son:

- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.
- Diversos institutos de servicios sociales a nivel estatal.

SUGERENCIAS DE VIDEOS ACADEMICOS

Video antecedentes del derecho laboral en México y los principios laborales
<https://www.youtube.com/watch?v=seOAN54GF0Y>

relaciones individuales de trabajo
<https://www.youtube.com/watch?v=bSXbenrH3Ck>

Condiciones Generales de los Lugares de Trabajo
<https://www.youtube.com/watch?v=qdlMwjZNugE>

Capacitación y Adiestramiento: una obligación patronal.
<https://www.youtube.com/watch?v=pYjZR-w4IOI>

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS
<https://www.youtube.com/watch?v=rSb70Zyu78Y>

RIESGO DE TRABAJO
<https://www.youtube.com/watch?v=iSZ649S0GDM>

Bibliografía básica y complementaria:

- Derecho laboral, un enfoque practico / Ricardo Méndez / Mc Graw Hill / México 2009 / ISBN 13: 978-970-10-6960-8
- Derecho laboral y la administración del recurso humano / Carlos Antonio Hernández Herrera / Editorial Patria / ISBN 978-6077447962
- Climent Beltrán, Juan B., Formulario del derecho del trabajo, Editorial Esfinge, México, 2009.