



UDS

Mi Universidad

LIBRO

Ética y legislación

Licenciatura en Diseño grafico

Noveno Cuatrimestre

Mayo- Agosto

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

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

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

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

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

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

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

Misión

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

Visión

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

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



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

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



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

Ética y legislación.

Objetivo de la materia:

Al terminar este curso el alumno adquirirá los conocimientos generales de la ley federal del trabajo y las leyes que le complementan.

Criterios de evaluación:

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

INDICE

Unidad 1

Antecedentes de la legislación laboral.

- 1.1. Definición.
- 1.2. Denominaciones.

Unidad 2

Relaciones individuales del trabajo.

- 2.1 Contrato colectivo de trabajo.
- 2.2 Duración de las relaciones de trabajo.
 - 2.2.1 Tiempo determinado.
 - 2.2.2 Obra determinada.
 - 2.2.3 Tiempo indeterminado.

Unidad 3

Rescisión de las relaciones de trabajo.

- 3.1 Causales para rescindir una relación de trabajo.

Unidad 4

Condiciones de trabajo.

- 4.1 Jornada de trabajo.
- 4.2 Días de descanso.
- 4.3 Vacaciones.
- 4.4 Salarios.

4.5 Participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de las empresas.

4.6 Aguinaldo.

4.7 Antigüedad.

Unidad I

Antecedentes de la legislación laboral.

I.1. Definición

DERECHO: conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad.

DERECHO LABORAL: conjunto de normas jurídicas que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a patrón y viceversa.

DERECHO DEL TRABAJO: es un conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

De acuerdo con Guillermo Cabanellas (1959: 72) el trabajo es “...un contrato de sociedad, pero pierden de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad y en su salud...”. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

Otro significado que se le da al 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...” (De Buen, 2005: 138).

Asimismo, el derecho del trabajo comprende normas jurídicas que rigen las relaciones entre el propietario de los medios de producción o patrón, y aquella persona por el pago de un salario desarrolla un actividad manual o intelectual subordinada al primero. Durante un largo tiempo, las normas jurídicas que reglamentaron las relaciones sociales de trabajo estuvieron contenidas en el derecho civil. Fue recién, a fines del siglo XIX y comienzos del XX cuando nació el derecho del trabajo (Correas, 2004: 13).

Con base en esto se podría distinguir que el trabajo es un contrato de sociedad para la prestación de servicios, no es artículo de comercio, por lo que debe de estar basado en reglas que aseguren los beneficios circunstanciales a la libertad mediante la justicia social, mediante normas jurídicas que establezcan las relaciones entre patrón y trabajador; y producir un equilibrio para la igualdad de las personas, pero de acuerdo con Radbruch (1955: 162) la idea central del derecho social "...se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, si no la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser así, punto de partida del derecho para convertirse en meta o inspiración del orden jurídico...".

Engels ha comentado que el trabajo mismo se diversifica y perfecciona de generación en generación, extendiéndose cada vez a nuevas actividades (Engels, 2000: 1). Por lo que se considera que la evolución en torno a éste es inevitable por los cambios en las estructuras que establecen en los modelos económicos, políticos y sociales, pero no debe afectar el bienestar y la igualdad (o nivelación de las desigualdades) de las personas y en específico, de los trabajadores.

Elementos del Derecho del Trabajo:

Conjunto de normas jurídicas à se encuentran en un código de carácter obligatorio para todos.

Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.

Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.

Orden público a el estado es el encargado de que se cumplan las normas. Para efecto de nuestro estudio, la actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente o fuente histórica en ese movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge en base a la necesidad que se dio por la carencia o inexistencia de una relación laboral que en países como Europa ya existía.

Al principio del siglo XX existían dos clases sociales, la primera era gente del poder público y la segunda de aquellos de la que únicamente contaba con su fuerza de trabajo, éstos segundos servía como trabajadores domésticos, en donde se les ocupaba desde quehaceres del lugar hasta labores agrícolas.

La tienda de Raya que en apariencia era entonces para salvaguardar los intereses económicos de la clase pobre no era más que una simulación en donde cada vez se les tenía mas comprometidos, de ahí que esa presión de esa clase baja por sentirse marginadas, según la historia maltratadas y abusadas por quien en ese momento resultaba ser su amo, despertó la necesidad de levantarse en armas, entonces sin saber ¿cuánto tiempo duraría?, ni cuales iban a hacer los logros que se obtendrían en la Revolución Mexicana.

Una vez que se decretó el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro un congreso constituyente provisional de legisladores en donde tuvieron como objetivo principal, hacer una constitución que abrogara la que hasta entonces funcionaba o estaba vigente y que era la Constitución de 1857. Esta nueva Constitución debía sustentarse en las prioridades por las que se luchó en la Revolución, entre ellas, el triunfo laboral que se constituyeran tribunales del trabajo, que se justificara la relación laboral, que se creara el salario mínimo, formación de sindicatos, etc.

De ahí el logro, ganar como Derecho del Trabajo en la nueva Constitución teniendo como antecedente histórico la Revolución de 1910.

El trabajo es tan antiguo como la humanidad, es tan antiguo como el comer, pero lo que ya no es tan antiguo es el Derecho laboral. Ya lo puso escrito la Biblia: Vivirás con el sudor de tu frente, no con el sudor del de en frente...

Y los humanos desde el albor de los tiempos han trabajado y mucho todo el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas... Todo debía conseguirse mediante el esfuerzo del trabajo. Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza

física y es entonces cuando surgió la posibilidad de vivir sin trabajar o de intentar vivir con el sudor de los demás.

Se comenzó a intercambiar los excedentes de comida o excedentes de ropa o herramientas por otros bienes. Así, como antecedente a cualquier Derecho laboral, podemos citar las Leyes de Marcu cuando aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aproveche al máximo las horas de luz, a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores.

Antecedentes del Derecho laboral durante la Roma Clásica

Durante la época del Imperio Romano, en la humanidad se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Se pensaba que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el Derecho Laboral y, mucho menos, que hubiese leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles y, por tanto, fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

Roma Clásica

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero, etc. era cosa de extranjeros y, por ende, nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades.

A estas personas simplemente se les reconocía honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra “honorarios”, en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

Antecedentes del Derecho laboral en la Edad Media

Tras la caída del Imperio Romano, la cultura laboral denigrante para el ser humano pasó a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecieron en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comenzaba a ser considerado un bien social, una forma casi única y obligatoria para sustentarse. Lo que conocemos hoy en día.

Existe una expresión de los monasterios portugueses que dice “el ocio es enemigo del alma”. Durante la Edad Media surgió el Feudalismo, que era algo como que todos trabajen y que uno cobre. Estaba basado en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado o nobleza, donde se debía pagar altos intereses para sobrevivir.

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo y no nos referimos al sudor de su frente, sino al sudor de los vasallos.

De forma intermedia, entre los que cobraban y los que trabajaban aparecieron tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado ricos o demasiado pobres y desencajarse del puzzle (rompecabezas). En esta situación, es del todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Fue al final de la Edad Media que surgió, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que decía que la riqueza no se centraba exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra.

La Revolución Industrial enseñó que la riqueza no solo se obtenía por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Así nació el concepto del “consumo”.

Todo esto ya resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que luego fue denominada Edad Moderna.

Antecedentes del Derecho laboral durante la Edad Moderna

En este tiempo existieron hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, etc. Estos términos, que seguro estamos de acuerdo, son modernos.

Revolución Industrial

En este periodo surgieron las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que, a la vez, fomentó nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nació la gran competencia.

En 1791 el poder político comenzó a perder fuerza a favor de los trabajadores, en Francia apareció “Le chatelier”, que concedía a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados.

Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comenzó un viaje que ya no podría retroceder, desaparecieron las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Por fin, por 1940 se creó el manifiesto comunista del derecho del trabajo, que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como Derecho laboral moderno.

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier etc. (De la Cueva, 1984: 13, 14).

Carlos Marx junto con Federico Engels (1951: 68) compararon el trabajo con una mercancía al señalar que “...la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza...”. Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores propagaron tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En estas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a

México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De acuerdo con Ibarra (2004: 15-18) el nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de

asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho del trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.

De esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social; que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

Ibarra (2004: 22) comentó en su libro La administración de justicia laboral federal en México que el derecho del trabajo surgió con la llamada Revolución Cartista, dándole dicho nombre por las cartas que los obreros enviaron al Parlamento Inglés, cuando se vieron desplazados por las máquinas en 1774, cuando Hargraves construyó la primera máquina de tejer.

La intervención del estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido del Derecho Laboral ya que, siendo una institución que regula las bases sociales, económicas y políticas era indispensable la creación de una disciplina jurídica autónoma que le diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano.

Se considera que antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales; el autor Carvazos (1984: 254) comentó que la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la

Constitución de 1917. La segunda etapa la consideró de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales que variaban entre ellas. La fase de industrialización en México comenzó a partir de la Segunda Guerra Mundial. Las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante. De 1940 a 1954, la expansión industrial estuvo basada en las empresas capitalistas domésticas con lo que surgieron muchos grupos tanto en la esfera industrial como en las financieras (Fitzgerald, 1979: 52). La tercera etapa parte de 1962 a 1970 cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales caracterizó a dicho periodo como el auge y cúspide del Derecho Laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores elaborada. La cuarta etapa podemos ubicarla de 1970 a 1980, fecha en que la legislación laboral procesal fue modificada sustancialmente aunque no siempre para bien. La última etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran congeladas en nuestros recintos legislativos (Carvazos, 1984: 255). Puede ser considerada una quinta etapa que comprende desde 1994 hasta la actualidad, que fue cuando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue firmado por México, Estados Unidos y Canadá, entró en vigor aceptando y adoptando una corriente neoliberal y enfocada al capitalismo como una política de desarrollo para fomentar el intercambio comercial. Dicho acuerdo afianzó el rumbo que el país estaba tomando en la presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado y consolidado por el ex presidente Carlos Salinas de Gortari, que aprobó el TLCAN y con éste la globalización, consecuencia de los cambios estructurales económicos y políticos que se debían realizar para poder formar parte de dicho acuerdo.

Cabe destacar que en el ámbito internacional del derecho del trabajo existen documentos esenciales, los cuales han sido aprobados para el contenido de la disciplina, según lo ha calificado Mario de la Cueva (1984: 30).

Los tratados internacionales más sobresalientes son los siguientes:

- El tratado de Versalles cuyo principal enunciado, según aseveró De la Cueva, sería el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana; el descanso semanal, preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para el trabajo igual, sin distinción de sexo; trato equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo (Art. 427 del Tratado. Ver Cáp. XII, N° 1).
- La Carta del Atlántico, formulada el 14 de Agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el Primer Ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.
- La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California en 1945, cuyo artículo 55 señala que la Organización habrá de promover “a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b. la solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; c. el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.”
- La Declaración de Filadelfia de 10 de Mayo de 1944, mediante la cual la OIT señaló caminos concretos para el Derecho del trabajo, al grado de integrar a dicha Declaración y texto anexo a la nueva Constitución de la OIT.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas. Donde se incluyen artículos de interés para el derecho laboral como los siguientes:

22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada” (De la Cueva, 1984: 30).

1.2. Denominaciones.

1.3. DIFERENTES DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A lo largo del tratamiento histórico de la materia, han surgido distintas denominaciones que intentaron explicar el contenido histórico del derecho laboral. Han sido diversas las denominaciones propuestas, pero ninguna de ellas ha quedado a salvo de imperfecciones, aunque unas más que otras, a continuación se señalan las siguientes:

1. **LEGISLACIÓN INDUSTRIAL.** Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; este es su principal atributo; “su origen se explica por la época en la que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero”.

Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses como Capitant. Pero ha sido destacada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina a las normas

emanadas del proceso legislativo y desatiende a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva; además porque solamente contempla a la industria al olvidarse de la actividad mercantil y agrícola.

Por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil.

2. **DERECHO OBRERO.** Tomando en cuenta que el derecho laboral surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación muchos autores la han llamado derecho obrero.

Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o, cuando más, a quienes despliegan un trabajo manual, y hacen a un lado otro tipo de actividades también contempladas en la legislación.

3. **DERECHO SOCIAL.** Todo derecho social se le ha considerado como derecho de clase. El derecho social implica otras disciplinas delimitadas a la perfección como el derecho agrario y el de la seguridad social. Se considera una denominación muy amplia, ya que todo derecho tiene el carácter de social, sin embargo, existe una nueva corriente que considera que el derecho social es una rama independiente del derecho público y del privado, siendo en consecuencia el derecho social el género y el derecho del trabajo la especie.

4. **DERECHO LABORAL.** Esta es la denominación que ha tenido mayor aceptación, incluso se ha llegado a utilizar como sinónimo del vocablo derecho del trabajo, pues ambos términos tienen el mismo significado, por lo que si se tuviera

que decidir por alguno, sería lo más prudente declinar por el segundo, pues ese nombre se ha venido utilizando en la legislación.

5. DERECHO DEL TRABAJO. Esta es considerada la denominación de mayor amplitud para la materia, ya que contiene cualquier fenómeno de trabajo, es decir, bajo esta denominación pueden implicarse todas las relaciones laborales.

Existen otro tipo de denominaciones en base a los nuevos aportes de la rama del derecho laboral como son: derecho social del trabajo, derecho económico-social y derecho de los trabajadores.

Unidad 2

Relaciones individuales del trabajo.

2.1 Contrato colectivo de trabajo.

“El derecho colectivo, o también llamado derecho sindical, surge por la incipiente necesidad de protección de las masas proletarias. Que históricamente se han encontrado en desigualdad con el dueño de los medios de producción.”

El derecho colectivo de trabajo es un derecho que concierne a los grupos sociales. Está inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y, es en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de grupos obreros.

Se convierte en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al patrón y busca conseguir el equilibrio al colocar a los trabajadores ante el patrón o patronos en igualdad para el acuerdo de las condiciones. Considera lícito el empleo de medios de acción directa como el contrato colectivo de trabajo, el contrato de ley y el sindicato propiamente dicho. Además propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral.

Igualmente, acepta la presencia de una nueva fuente del derecho: los convenios colectivos del trabajo, consagrándose una garantía de la libertad, razón por la que en México existe una regulación específica para la conformación de sindicatos, y la formalización de los contratos colectivos y los contratos de ley plasmada en la Ley Federal del Trabajo.

Corrientes ideológicas

En el libro Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México escrito por Florencia Correas (2004: 14), ella realizó un esquema de pensadores y estudiosos del derecho en cuanto al ámbito laboral, donde se han analizado las teorías de

derecho individual, en la cual se observó la existencia de dos corrientes de derecho, puesto que no existe consenso entre los estudiosos acerca de los fines y objetivos de esta rama jurídica, por lo que dicho libro dio una idea de las corrientes existentes alrededor de la cultura laboral. Con las particularidades de cada uno de los pensadores concentró a los estudiosos del área en dos grandes grupos. En el primero, que se ha identificado como apologistas, Correas ubicó a los que definen al Derecho del Trabajo como una herramienta del estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Se encuentran en este grupo Mario de la Cueva y los juristas que han seguido sus ideas. En el segundo grupo los críticos, que son aquellos juristas que definen el derecho laboral como un instrumento del estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante, esto es, en nuestro caso a la sociedad capitalista. Aquí se encuentran Oscar Correas, Jorge Rendón, Antoine Jeammaud, entre otros.

En cuanto a la rama de los Apologistas se encuentra el jurista Mario de la Cueva que define al derecho del trabajo de la siguiente manera: "...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital..." (De la Cueva, 1986: 85). De acuerdo con este autor, el derecho del trabajo lo ha considerado como un derecho de clase obrera dentro del sistema social capitalista. Es una imposición de los trabajadores al capital y al mismo estado, sobre las condiciones mínimas de trabajo, ha comentado Correas (2004: 15). Néstor del Buen Lozano, uno de los estudiosos contemporáneos más importantes, define a esta área jurídica como un derecho protector de la clase trabajadora, y la razón está en que es una normatividad que regula relación entre desiguales, concediendo al que está en situación inferior, o sea el trabajador, ciertas prerrogativas con el objeto de evitar una explotación de la clase asalariada más allá de sus límites físicos.

Sin embargo, Néstor de Buen Lozano se diferencia de Mario de la Cueva, al reconocer que el derecho laboral forma parte del derecho burgués y como tal, defiende la propiedad privada, que establece derechos y obligaciones para el patrón. Según sus palabras "...el derecho en general tiene la función de mantener la paz social, y por tanto, no puede proteger a una sola de las partes ya que esto

provocaría una confrontación. El derecho laboral no es ajeno a esta realidad...”. Este autor también señala que “...el derecho laboral tiene un carácter irrenunciable e imperativo...”. Con esto quiere decir que el patrón y el trabajador no pueden desistir de su derecho, esto en beneficio del trabajador, y que la observancia de la norma es obligatoria (Correas, 2004: 16).

Por su parte, José Dávalos de acuerdo con Correas (2004: 17), se refiere a las diferentes reformas constitucionales al artículo 123. Estos juristas tratan de convencer al lector que las normas jurídicas laborales son el instrumento por excelencia que tiene la clase obrera para enfrentar las desmedidas ambiciones de los patrones.

Los apologistas, encabezados en México por Mario de la Cueva definen al Derecho del Trabajo como un derecho dé y para los trabajadores, que tiene la finalidad de lograr el equilibrio y la paz social. Según esta corriente jurídica, las normas laborales constituyen el instrumento jurídico de los trabajadores como el más importante en cuanto a la defensa de sus derechos. La revisión de la carga de la prueba como responsabilidad del patrón, el concepto de relación de trabajo y la conciliación, son indicadores de que esta rama jurídica protege al obrero de la explotación de sus patrones.

En cambio la ideología de los Críticos señala que el derecho del trabajo no es un derecho de la clase obrera, sino que constituye en su conjunto una regularización de la lucha de clases, es decir, reglamentar la confrontación entre los dos para evitar un enfrentamiento que altere la paz social.

Por su parte, Oscar Correas manifiesta que el salario es la forma que asume el precio de esta mercancía específica que es la fuerza de trabajo; de ahí que la ley establece que aunque el obrero no haya trabajado se debe pagar su fuerza de trabajo por el sólo hecho de estar a disposición del capitalista. El derecho es un discurso y no crea realidad, para entender el derecho del trabajo es necesario desmitificarlo, abandonar la idea de que es una normatividad dé y para los trabajadores, cuando simplemente es la regularización de la apropiación del plusvalor y no puede ser considerado como una herramienta de los asalariados con la cuál luchar (Correas, 2004: 22).

A su vez Rendón Vásquez afirmó, que en la sociedad capitalista el trabajo es considerado como un derecho social. Éste se manifiesta en dos acepciones: El derecho a obtener un empleo remunerado y el derecho a permanecer en él. El primero está relacionado con la carencia de los medios de producción por parte de los trabajadores y el insuficiente número de empleos, y el segundo tiene que ver con la estabilidad en el trabajo salvo una causa justa definida por la ley. Por eso en la sociedad capitalista los trabajadores deben luchar por la realización de este derecho, asimismo comentó que “...el asunto estriba en que el capitalista encuentra en el mercado una mercancía que al ser utilizada creó valor. Esa mercancía existe: en la fuerza de trabajo, que puede ser adquirida por un precio, y utilizada en la producción...” (Correas, 2004: 22, 23).

Antoine Jeammaud de la corriente Crítica Jurídica de Francia, expone que el derecho laboral a la vez que reglamenta las relaciones laborales permite también lo que él llama el derecho de los capitalistas, a la igualdad en la explotación de la clase trabajadora. Un tema importante que considera Jeammaud es el relacionado con lo que llama “internacionalización del derecho del trabajo”. Plantea que las políticas de las instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no solamente benefician a los trabajadores, sino también a las empresas con capital internacional y que homogenizan a las empresas, asemejando las cargas sociales y favoreciendo la igualdad en la competencia entre los capitales nacionales y los extranjeros cuando éstos últimos se instalan en los países menos desarrollados (Correas, 2004: 24).

Los críticos basan sus propuestas en la teoría marxista y opinan que si bien esta área del derecho constituye un instrumento del que se pueden valer los trabajadores para la defensa de sus derechos, el objetivo principal de la misma es la reglamentación de la lucha de clases. Las normas jurídicas laborales en su conjunto proponen reglamentar la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y así evitar que se altere la paz social.

Con lo escrito anteriormente la autora Correas creó una división de las corrientes ideológicas de una forma sutil para entenderlo, por lo que se consideró necesario

parafrasear continuamente su análisis de manera que se puedan entender las ideologías que los juristas y autores más importantes en relación con el derecho mexicano del trabajo, donde a modo de conclusión Correas (2004: 29) comentó que:

Entre los temas que más discrepan las corrientes del derecho del trabajo se encuentran el contrato y la relación de trabajo. Mientras los apologistas se inclinan por esta última porque no se necesita el acuerdo de voluntades de los sujetos del proceso laboral para la aplicación de las normas jurídicas laborales y que, por otra parte, el contrato de trabajo se refiere a la compra de mercancía y la fuerza de trabajo no lo es. Por su parte, los críticos opinan que el concepto más apropiado es el de contrato de trabajo porque el derecho laboral regulariza la compra y uso de la mercancía fuerza de trabajo.

Los autores antes analizados no son los únicos que han escrito sobre la realidad social del Derecho Laboral existen muchos más, puesto que las normas jurídicas laborales están en tela de juicio. Son muchos los intelectuales que se ocupan sobre la efectividad o falta de ésta pero se considera que los mencionados anteriormente son los más representativos de las dos corrientes ideológicas que son muy importantes para el análisis de la desregulación y la decadencia en cuanto al derecho individual del trabajo con la entrada de las grandes empresas privadas que han influenciado directamente en los cambios del sector laboral.

Ley Federal del Trabajo

Respecto a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con Florencia Correas (2004: 61) en entrevistas suscitadas a litigantes del derecho es una norma demasiado proteccionista de los derechos de los trabajadores, algunos la catalogaron como paternalista, otros dijeron que era equitativa con las partes del proceso de trabajo y finalmente hubo los que dijeron que amparaba sobre todo a los patrones, ya que existían artículos muy definidos que resguardaba sus derechos, y que se debían

modificar las cuestiones de procedimiento en lo relacionado con el salario mínimo, la jornada de trabajo, el contrato individual de trabajo, y en derecho colectivo lo concerniente al registro de sindicatos.

Actualmente el derecho laboral se ha considerado que se encuentra en una etapa decadente a consecuencia de las corrientes neoliberales , ya que la normatividad laboral sufre un impacto directo puesto que es una disciplina vinculada con la vida diaria de las personas; por otra parte, en México han sido ratificados algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que carecen de legitimidad de acuerdo con las discrepancias que se presentan con la legislación mexicana, lo que hace evidente la pronta necesidad de crear una reforma que indiscutiblemente no se ha dado.

Sin embargo se ha visto la necesidad de comentar ciertos artículos determinantes para el estudio adecuado, en cuanto a la legislación laboral en México, que se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo (LFT) elaborada y analizada por el doctor en derecho Néstor de Buen (2002):

- ART. 3.- (Ver Anexo 1).

En este artículo existe un fragmento que parece muy ambiguo ya que menciona que "...el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..." lo que en la realidad actual no se percibe muy claramente puesto que la insuficiencia del salario mínimo establecido, escasamente cubre las necesidades de un individuo y es imposible que sea posible cubrir las de una familia completa. De acuerdo con lo establecido por García (2005: 58) "...está cubierto con una serie de protecciones como son el salario, la jornada, máxima, los descansos y las vacaciones, la estabilidad en el empleo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, etc...". Éste artículo tiene sus bases e ideas en el primer párrafo del artículo 123 adicionado en el año de 1978, pero existen derechos de naturaleza laboral que no han tenido una aplicación estricta, lo que ha sido causa de tantos conflictos globales, como la prohibición del trabajo de los niños, la

igualdad de la mujer y hombre en el trabajo, la suficiencia del salario mínimo, etc. (Excélsior, Mayo 18: 1993).

- ART. 6- (Ver Anexo 1).

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2000: 158) establece que en dicha constitución, "...las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado arreglarán dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados...". Lo que quiere decir que los tratados internacionales tienen mayor jerarquía que las leyes establecidas en la LFT. Sin embargo el artículo 19-8 de la constitución de la OIT indica que si el tratado concede menores beneficios que la ley, deberá prevalecer la disposición más favorable al trabajador lo que en el fondo, es propósito de este artículo.

- ART. 8- (Ver Anexo 1).

De Buen destacó el elemento "subordinación" como característico de la relación de trabajo. Esa concepción sustituye a la antigua idea de que la relación de trabajo estaba dominada por la dirección (capacidad de indicar al trabajador lo que debe hacer y cómo hacerlo) y la dependencia (el destino económico del trabajador dependiente del salario, como una fuente de su sustento), pero esa idea fue desplazada por la de subordinación. Lo que a final de cuentas no parece muy diferente uno del otro, sólo es una manera de ver la situación de los trabajadores menos subestimada.

- ART. 10- (Ver Anexo 1).

Actualmente la palabra patrón es poco utilizada puesto que carece de prestigio, de la misma manera ha aseverado de Buen (2005: 5) dado que la denomina como “...una expresión peyorativa, es decir, insultante...” y que “...la segunda parte del precepto es correcta. Es frecuente que se convierta en patrón a un simple intermediario...”. Lo cual establece una distinción de clases dentro de la misma relación entre trabajadores que podría ser indicio de un conflicto de trabajo. Es decir, que el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

- ART. 16- (Ver Anexo 1).

En este artículo se manifiesta que el concepto de empresa tiene una condición meramente económica que desde el punto de vista laboral, tiende a dar derechos mínimos, ya que al ser una empresa privada algunas veces no cubre los lineamientos de legalidad que forman parte inevitable del mundo capitalista, regido por la acumulación de bienes y muchas veces carece de preocupación social por una tendencia de rigidez.

- ART. 18- (Ver Anexo 1).

El artículo anterior expresa prioridad a favor de los trabajadores en la interpretación de las normas de trabajo; pero a medida que se presentan intereses económicos, corrupción o simplemente duda sobre la interpretación provoca escasa eficacia de dicha ley.

- ART. 20- (Ver Anexo 1).

Tiene como finalidad concreta que no se invoque que no hay relación laboral porque no exista el documento, o bien, un contrato palpable que compruebe dicha relación, donde da a entender que los elementos fundamentales de la relación de trabajo serán la prestación de servicio subordinado y como remuneración de éste el pago de un salario, pero de acuerdo con De Buen (2005: 9) "...no debe olvidarse que con mucha frecuencia ese tipo de relación intenta disfrazarlas como relaciones mercantiles o civiles...". Ya que en el pasado las empresas encontraban la forma de eludir sus responsabilidades no firmando contratos individuales de trabajo, por lo que actualmente basta con que el trabajador demuestre que existe alguna relación de trabajo para que dé lugar la existencia de la relación laboral, esto podría ser mediante documentos como recibos de pago o aguinaldo, o bien, que otros trabajadores afirmen la existencia de prestación de servicios de un individuo.

- ART. 90- (Ver Anexo 1).

Define al salario mínimo en relación a un jefe de familia, lo que no siempre ocurre. Pero su proyección a través de la Comisión Nacional del Salario mínimo jamás satisface los requisitos que aquí se fijan. El que se consideren de utilidad social instituciones que protejan la capacidad adquisitiva del salario no ha sido un impulso fundamental para mejorarla. (De Buen, 2002: 34)

En base a los artículos anteriormente mencionados tienen como propósito hacer una reflexión oportuna en cuanto a la relación que existe entre el trabajador y no tanto en cuanto a la relación laboral que llevan con el empleador como tal, si no tomando como base de estudio la relación con la empresa multinacional o franquicia para la cual desempeñan su esfuerzo de trabajo, investigando la proyección de éstas frente a las normas laborales existentes en México, y que parte de ellas no se practican como están textualmente descritas.

Constitución

De la misma manera que fueron mencionadas algunas leyes de la LFT para apoyarse en base a ellas para realizar un propio trabajo de investigación, se considera que tiene la misma relevancia o aún mayor, hacer referencia a las normas regidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2000), que sean relativas a la importancia concerniente a la protección del derecho de los trabajadores frente a las franquicias nacionales y extranjeras, las cuales son las siguientes:

- ART. 1- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, de las cuales no podrán restringirse ni suspender, sino en los casos y con las condiciones que la misma establece (CPEUM, 2000: 1).

Lo que parece que no es totalmente tomado en cuenta en cuanto a las relaciones de trabajo, ya que existe una división de clases muy marcada en las relaciones laborales y se crean categorías de trabajo que están desprovistas de todo derecho en los casos de despidos injustificados.

- Art. 5 (Ver Anexo 1).

Con la afirmación de Néstor y Claudia de Buen (2002: 337) las disposiciones de este artículo "...constituyen el catalogo fundamental de los principios que inspiran la prestación de servicios personales. A su vez el Art. 123 determina como se deben prestar esos servicios, en un marco de tutela a los trabajadores...".

- Art. 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley (CPEUM, 2000: 141-153).

De la misma manera se está de acuerdo con Claudia y Néstor de Buen (2002:

339) que este párrafo, introducido por una iniciativa de José López Portillo “...además de haber resultado una fantasía: a partir de 1982, al final de su período presidencial se vivía en México un desastre económico, con fuga de capitales y desempleo creciente...”. En realidad construyó dicho artículo fue el punto de arranque de la preocupación del estado por la capacitación y el adiestramiento que lamentablemente no tuvo el resultado esperado porque establecerlo como obligación patronal y derecho de los trabajadores no es funcional, ni tampoco real ya que las tasas de desempleo siguen obteniendo altos niveles (Ver Tabla 1: Anexo 2) y es imposible.

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

En la actualidad se exigiría menos tiempo de la duración de trabajo para poder repartir equitativamente el tiempo de trabajo, ya que a causa del desempleo no existen trabajos suficientes; y también por el aspecto tecnológico que muchas veces facilita la producción sin necesidad de la mano del hombre, en parte por adelantos sociales pero sobre todo por las nuevas tecnologías; el problema es que el ámbito empresarial no lo toleraría tan fácilmente puesto que el pago de los trabajadores como tal, no puede disminuir sino, éste desaparecería prácticamente, es decir, que es muy escaso y la reducción de éste traería consigo mayores problemas de pobreza.

IV. Por cada día de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

¡Implica que es un día de descanso cuando menos! No que esté establecido que sólo debe de ser uno sólo, pero las empresas toman muy en serio los artículos que les venga mejor para su beneficio; y el problema de éste punto es que aunque es sugerido

que el día Domingo sea el de descanso, los empleadores brindan el día de descanso que mejor les acomode.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

Cabe hacer mención en cuanto a las zonas geográficas, que ha parecido poco equitativo, puesto que una empresa que se encuentra en diferentes zonas geográficas cae en el error de hacer diferente pago a los mismo puestos que desempeñan los trabajadores; son referencias equivocadas a zonas de supuesto desarrollo económico diferente.

Asimismo, la parte que menciona que "...los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia..." es una irrealidad deseable, puesto que los salarios mínimos son insuficientes siquiera para una sola persona, dichos salarios están fijados por medio del Ejecutivo Federal mediante la Comisión Nacional de Salario Fijo a lo que han comentado los hermanos De Buen (2002: 334) que:

La fijación de los salarios mínimos por una comisión nacional no es más que otro de los ejemplos del notorio corporativismo que padece nuestro país. Porque quien fija los salarios mínimos no es la Comisión Nacional sino la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público (SHCP). Todo aparato escénico no es más que otra expresión de mentiras. El gobierno decide aumentos por debajo del índice de inflación; los representantes empresariales firman encantados de la vida y los trabajadores (que no son de los trabajadores sino en los sindicatos corporativos del Congreso del trabajo) en prueba de su violenta inconformidad, se abstienen de firmar. Y todos están contentos.

Dicho comentario es muy negativo para la reputación del gobierno mexicano y también para los empresarios puesto que no muestran un comportamiento razonable hacia el bienestar general de la sociedad, sino que este aspecto muestra el gran despotismo de las clases que controlan al país, es decir, la burguesía.

VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

Lo que nuevamente da a conocer la gran disparidad de salarios mínimos establecidos por las zonas geográficas.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

Néstor y Claudia de Buen (2002: 344) han mencionado lo siguiente: “¡menos mal!

¡Y si le descuentan algo, desaparece!”. Lo que aunque parezca una mofa a la constitución, es indudable. Que decepcionante es que el gobierno no pueda otorgar e implementar salarios dignos de los esfuerzos de trabajo que realizan las personas.

XIII. 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 patronos deberán cumplir con dicha obligación;

Aunque es un artículo muy importante puesto que la necesidad de la capacitación de los trabajadores es indispensable, el empleador necesita que los trabajadores sepan el buen manejo de su tarea a realizar, el único conflicto que se observa es que para los trabajadores no es una obligación, lo que debería ser así, puesto que los trabajadores suelen no estar interesados, ya que, muchas veces dicha capacitación se ejerce fuera de horas de trabajo por lo que les quita parte de su tiempo libre. Deberían de tener incentivos propios, o bien, mejores salarios para el buen funcionamiento de dicha norma y la superación de los trabajadores para el desempeño de un mejor trabajo.

- ART. 133- (Ver Anexo 1).

Anteriormente mencionada, pero tiene gran valor por el peso que ejerce en todas las normas de la legalidad ya que ha determinado la mayor jerarquía de los tratados internacionales sobre las leyes de la constitución, la normatividad laboral, todos los convenios de la organización internacional del trabajo que México ha suscrito y siguen en vigor, a la fecha.

Autoridades

La Ley Federal del Trabajo dedica el Título XI a la enumeración de las autoridades del trabajo, así como determinar las funciones que desempeñan (Ver Anexo 1). Cabe de gran relevancia mencionar las jurisdicciones que forman parte de la aplicación de normas de trabajo, las cuales son las siguientes (Trueba, 1981: 453-455):

- I. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social
- II. La Secretaria de Hacienda y Crédito Público y la Secretaria de Educación Publica

- III. Las autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- V. La Inspección del Trabajo
- VI. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- VII. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- VIII. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- IX. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- X. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- XI. El Jurado de Responsabilidades

Son notablemente instancias que pertenecen al gobierno, pero debieran ser de igual manera accesibles para los trabajadores de empresas privadas, ya que son los organismos básicos para la defensa del trabajo; pero de acuerdo con Ibarra (2004: 104) "...una evaluación de la eficacia de esta normatividad nos dice que prácticamente carecen de aplicación, debido a la insuficiencia de personal en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en las áreas encargadas de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral federal del país , producto de la política de austeridad del gobierno federal que ha dado como resultado la reducción de personal para desempeñar estas funciones..."; lo que es lamentable

porque si son organismos que se encuentran establecidos y patrocinados por el gobierno deberían de tener el apoyo del mismo, puesto que el gobierno es elegido por el pueblo y para el pueblo.

A lo largo del siglo XX los movimientos laborales en México han sido promotores incansables, autónomos del gobierno, a favor de los derechos laborales. Grandes esfuerzos realizados han permitido que en México y en muchos países se cuente con instituciones que buscan el bienestar de los trabajadores; sin embargo, es cierto que se enfatizan muchas carencias en su práctica, mucho se debe al incumplimiento institucional, de corrupción y mal funcionamiento en el sistema, como se ve reflejado en el abuso continuo de empresas trasnacionales instaladas en México.

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha dedicado a la búsqueda de soluciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores creando varios cambios productivos para su mismo fin, por lo que mencionar su inicio y sus bases es de mucha importancia para analizar las situación laboral actual, ya que gran cantidad de países forman parte de dicha organización. México también se encuentra incluido en ésta.

La explotación de los trabajadores de los grandes Estados industriales motivó, en los inicios del XIX, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora, lo que propició que se iniciaran los primeros contactos entre los gobiernos de Francia y Reino Unido para examinar dicha problemática; donde más adelante se unen Alemania y Suiza para la elaboración de una ley que protegiera a los trabajadores, lo que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS, 1984: 11) comentó que sería "...contra el trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su

embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones de la vida familiar...”. En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo que tuvo su sede en Basilea, Suiza que posteriormente adoptaría el nombre de OIT.

La fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 tuvo como finalidad mejorar las condiciones laborales de quienes viven de un salario, establecer una jornada máxima, prestaciones de seguridad social y el derecho de libertad sindical (Constitución de la OIT, 1993: 5).

Las bases para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. En 1946 la OIT pasó a ser el primer “Organismo Especializado” de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció la principal responsabilidad en las cuestiones sociales y laborales. Inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 estados miembros que en la actualidad son parte de dicho organismo 145 países (STPS, 1984: 12).

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la OIT consiste en la elaboración de normas laborales bajo la forma de Convenios y Recomendaciones, donde la Constitución de la OIT impone a los países miembros la obligación de someter los Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la Conferencia; pero el procedimiento puede diferir según las variantes que presentan las distintas constituciones nacionales. México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de Septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa, esto le ha valido a nuestro país numerosas distinciones; tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el consejo de administración. México ha ratificado alrededor de 65 de los 158 Convenios

adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, aunque no todos se encuentran en vigor para nuestro país (STPS, 1984: 13-17).

Los objetivos que persigue la OIT se resumen en promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decoroso; realizar el alcance y la eficiencia de la protección social para todos; fortalecer el tripartismo y el dialogo social (OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/decphil/htm>).

1.3.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre en el seno de las Naciones Unidas, dada en París en 1948 arraigado en los derechos fundamentales de todo ser humano, establece en el artículo 22 que: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y abstener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos

de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Asimismo manifiesta en su artículo 23 que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana” (De la Cueva, 1984: 30). Desmenuzando dicho artículo se ha encontrado que en el segmento de que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” la idea esencial del derecho del trabajo, logró un avance importante en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado en Nueva York en 1966, que estableció en su

artículo 6: “Los estados parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas para lograr efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico- profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”(García, 2005: 15).

La Declaración Universal de los derechos humanos, manifiesta en el artículo 23, fracción III, que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana” (Molina, 1969: 99). Lo que a simple vista en contexto general se

podría vislumbrar como una aspiración utópica, ya que la pobreza extrema y las necesidades básicas se encuentran presentes tanto en países de primer mundo como países de tercer mundo, por lo que es imposible que toda la gente tenga una existencia conforme a la dignidad humana. Asimismo, el rezago en materia de derechos económicos y sociales es la más notable, retrasos que se agudizan debido a los estragos que ocasiona el modelo neoliberal, dentro de cuyo esquema los organismos financieros internacionales y las empresas transnacionales, fijan las reglas para la competencia comercial aunque ello implique de manera general, alterar los derechos de los trabajadores (Derechos Humanos Laborales, 1998: 1).

1.4 Situación laboral actual

Es necesario hacer énfasis en la situación laboral que se vive en la actualidad en México y mencionar los datos históricos que ayuden a refutar la información recabada y el porqué, puesto que los trabajadores se encuentran en gran

desventaja frente a la escala del modelo capitalista ya que se encuentran en la parte más baja en la escala de dicho modelo.

La crisis de los años setenta da la pauta al desarrollo de una campaña en contra del Estado culpable de todos los males económicos; citado por De Buen (2005: 27), para Milton Friedman el objeto de agresiones sin fin de los gobiernos conservadores inglés (Thatcher) y norteamericanos (Reagan, Bush y Bush Jr.) seguida muy de cerca por las soluciones entre monetaristas y neoliberales con las que el mundo intenta poner en orden las economías aunque ponga en total desorden lo que fue la justicia social, donde entra una etapa de pactos sociales (tales como la misma constitución y Ley Federal del Trabajo en México), vehículos de la llamada “concentración social”, en rigor mecanismos de control de los salarios a los que les ponen techo y tendencias flexibilizadoras, en realidad, formas enérgicas de disminuir los derechos de los trabajadores, todo ello en un contexto deprimente de despidos masivos; reconversiones industriales que sacrifican trabajadores y los sustituyen por máquinas; crecimiento desmedido de las economías subterránea e informal y en general, el abandono de la política social que caracterizó una buena parte del siglo. La seguridad social sufre los embates de una concepción que le atribuye las grandes culpas del gasto excesivo del estado y de sus déficit y las corrientes privatizadoras se empiezan a sentir con administradoras de fondos de pensiones, modelo chileno seguido en Perú y México (el invento del sistema de ahorro para el retiro que tiene cercano parentesco con aquellas fórmulas). A ellos se le agrega el fenómeno de adelgazamiento del estado que se desprende de sus empresas y con ello aligera la carga del gasto, generando una economía de particulares que imponen o pretenden imponer nuevas reglas de juego.

A partir de la imposición del modelo neoliberal en el mundo a través del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional se han incumplido los aspectos avanzados de las legislaciones laborales del mundo, incluida la mexicana, mediante la implantación de la “nueva cultura laboral” firmada en 1996 (la cual se le dará mayor énfasis en el capítulo siguiente), en razón de que el espíritu explotador de los empresarios viene desde el inicio del capitalismo en el siglo XVIII; donde existe la flexibilidad de la relación del trabajo, que significa facilitar

los despidos de los trabajadores, el incremento de la productividad sin garantizar la correspondiente compensación, en concordancia con los niveles de explotación de la fuerza de trabajo, terminación de la contratación colectiva y con ella los sindicatos.

En la realidad social mexicana, no se cubre a los servidores domésticos ni siquiera el salario mínimo general en efectivo y dados los niveles medios de los ingresos de las familias mexicanas, es difícil pensar en que el salario mínimo de los domésticos pueda alcanzar en un futuro si quiera ese nivel; además, es preciso recordar que el fundamento del salario es la equidad (Molina, 1969: 113). El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos; históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario.

Una permanente alza de precio que invoca, como pretexto precisamente el alza anual de los salarios mínimos, como se ha visto anteriormente ha conferido a estos, siempre en un salario de hambre. De la Cueva (1984: 111) ha dicho, que "...la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza del alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer los derechos del trabajo...". Pero no sólo ésta es la razón fundamental de la insuficiencia de los salarios mínimos puesto que tiene raíces más profundas.

La economía no puede quedar regida sólo por la buena o mala voluntad de los que fijan precios y salario, aunque de ellos depende intrínsecamente la fijación de los mismos; considerando que somos un país en desarrollo, el empuje económico queda a cargo de una minoría que arrastra las carencias de una población en constante aumento, sin que aumenten los satisfactores en la misma proporción. Por lo que ha constatado De Buen (2005: 108) que "...la falta de empleo y el resultado de una política restrictiva de los salarios, han conducido a éstos a una disminución insistente, incompatible con las necesidades familiares. El empresario ha logrado un éxito absoluto al hacer polvo los salarios [...] hoy los empresarios sufren y se acongojan para vender y no hay compradores, por la misma razón que buscan trabajadores y no los encuentran...".

Frente a la realidad latinoamericana en la que resulta cada día más difícil encontrar y conservar un puesto de trabajo, los solicitantes de empleo suelen enfrentarse a la exigencia de requisitos injustificados, como son el otorgamiento de finanzas laborales, el no aparecer en las llamadas listas negras, la presentación de certificados en los que se haga constar que no existen antecedentes penales, exigen cartas de recomendación desproporcionadas con el tipo de vacante que aspiran a ocupar, se les exige dinero para ser admitidos, frecuente acoso sexual hacia las mujeres etc. (García, 2005: 8).

En esta época se puede reflejar que las concepciones privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva, pero se detuvo, y lo más grave es que con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De igual manera el estado ha decidido disminuir su presencia en la economía, a causa del fenómeno (que también pertenece al neoliberalismo) denominado “adelgazamiento de Estado” que es desde el punto de vista laboral, el abandono de un deber social de crear y mantener empleo (De Buen, 2005: 108). Ante ello, la creación de empleo queda sólo a cargo del empresario privado, es decir, las empresas transnacionales y franquicias que fijan sus reglas de juego, evidentemente intentando restar avances o provocando retrocesos en la legislación de los gobiernos. El hecho evidente es que los que trabajan como asalariados ven cada día más mermados sus derechos laborales. Los informales no tienen derecho laboral ni seguridad social; el mundo rechaza las viejas ideas socialistas que tanto preocuparon a los firmantes del tratado de Versalles en 1919, dando origen a la legislación social mundial (De Buen, 2005: 109). Eso significa simplemente que las razones que dieron origen al derecho del trabajo, hoy ya no existen o no se presentan en la misma medida, lo que en realidad no será otra cosa que el retroceso a las viejas formas civiles de regular el trabajo,

teniendo como objetivo principal la productividad y no al trabajador ni a sus derechos como tal.

Un aspecto determinante para la relación de trabajo es el pago del salario, puesto que es el dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados a una empresa; dicho salario posee relevante importancia ya que las personas satisfacen sus necesidades actualmente mediante el dinero, el cual se utiliza para intercambiarlo por productos y servicios que dan una mayor prosperidad para el desarrollo de una persona en ámbito general; por lo que es indispensable hacer énfasis en dicho aspecto. Norma Samaniego (1998: 263-264) explica como después de un periodo de más de 20 años con un crecimiento de casi 7 % anual y con estabilidad de precios entre 1950 y 1970, el modelo de desarrollo perdió fuerza en la década de los 70, al agotarse la etapa de sustitución de importaciones de tecnología sencilla, al amparo de una económica cerrada y un mercado interno cautivo. Esta situación se agravó para 1983 y la economía no pudo crecer durante varios años, trayendo como consecuencia en el ámbito laboral en México el abatimiento de salarios reales del sector moderno, el estancamiento en el empleo en la mayoría de las ramas de dicho sector y el crecimiento del mercado del sector informal.

El artículo 90 de la legislación de trabajo establece que el salario mínimo es "...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos...". Pero en la práctica los salarios mínimos son del todo insuficientes, en México existen 111 zonas económicas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales, teniéndose en cuenta las condiciones particulares de cada región, actualmente integradas en cuatro grupos.

De la misma manera el artículo señala que "se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de

satisfactorios”. Lo que aunque se busque considerar de utilidad social instituciones que protejan la capacidad adquisitiva del salario no ha sido un impulso suficiente para mejorarlas (De Buen, 2005: 34).

La aplicación de las normas sobre el salario mínimo a que se contrae la fracción VI transcrita en primer término, ha dado origen a dos problemas principales: la determinación del concepto mismo de salario mínimo y la selección de los organismos y procedimientos para su fijación periódica. En 1917 los diputados constituyentes, siguiendo las ideas más generalizadas en aquella época, se preocuparon esencialmente por asegurar a todos los trabajadores de la república un salario mínimo que permitiera la satisfacción de las necesidades vitales. De ahí el nombre del salario mínimo que se dio a esta institución, las realidades sociales y económicas; y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble: uno es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias y profesiones; y otro es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada. La distinción entre los dos conceptos de salario mínimo fue recogida en la Carta Internacional Americana de garantías sociales, celebrada en la ciudad de Bogotá en 1948 (Molina, 1969: 99):

Todo trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señala un salario mínimo profesional en aquellas actividades que el mismo no estuviere regulado por una convención o contrato colectivo.

La finalidad de la institución “salario mínimo vital” no es considerar el nivel de vida actual de los trabajadores para conservarlo o perpetuarlo, sino que debe ser

entendido dentro del artículo 123, como un principio dinámico que permita elevar los niveles de la vida de los trabajadores a un grado que corresponda a la esencia y dignidad de la persona humana.

Existen determinadas garantías sociales que tienen como implicación última que el estado intervenga para planificar y realizar el desarrollo económico y social en una forma racional y coherente; y esta intervención en la planeación y ejecución del desarrollo sea indispensable para poder establecer una estructura general de remuneraciones en nuestro país (Molina, 1969: 105).

En nada benefician al trabajador las medidas de protección, mientras no reciba en su salario si siquiera lo indispensable para cubrir sus más elementales necesidades; se ha dicho que el salario mínimo es el salario mínimo que el Derecho permite fijar, el salario mínimo vital es aquel que satisface no sólo las necesidades del trabajador individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus placeres honestos, lo que escasamente es verídico porque no les alcanza ni para las necesidades individuales; ante situaciones de apremio económico, los empresarios podrían obligarse a renunciar a parte de sus ganancias, pero el trabajador está sacrificando la vivienda decorosa, la educación de sus hijos, la alimentación de su familia, etc.

En materia de salarios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó en un informe sobre el comportamiento de los salarios a escala mundial, que el sueldo por hora de un trabajador mexicano equivale a 1.5 dólares mientras que en EU gana de 10 a 12 dólares la hora. En Japón puede llegar hasta 15 dólares y en Francia el promedio es de 12.80 dólares por hora. Esto significa una grave disparidad entre los salarios que perciben los mexicanos y los trabajadores de otras naciones. El informe revela que en

México 5 de cada 10 obreros reciben menos de dos salarios mínimos y de éstos más de la mitad se emplean en el sector comercial y de servicios. Las estadísticas de la OIT muestran que México se ubica en el grupo de los “peor pagados” y con más de la mitad de su Población Económicamente Activa en el subempleo (OIT, 2005:

<http://www.edomexico.gob.mx/cemapem/agenda%20estrategica/html/agendacentro%20134.htm>).

En el documento de propuestas de reforma a la LFT, que dio a conocer la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) en junio de 1989, existen algunas proposiciones relativas a la cuestión salarial como: establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiéndose así atenuar el problema del desempleo, actuar con equidad en el pago de salario, relacionándolo a la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y calidad mostrada por el trabajo de cada persona, hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resultados y la situación de la empresa (García, 2005: 135-136). Pero dichas propuestas aún no han tenido relevancia, por lo que no sirven de mucho mientras no se les lleve al siguiente nivel, que es ponerlas en práctica.

Aunque el presente trabajo se basa en el derecho individual del trabajador, se considera indispensable hacer referencia a los sindicatos puesto que comprende en una asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (LFT, Artículo 356). El derecho de reunión se basa en el artículo 9 constitucional, este derecho es el antecedente obligado del derecho de sindicalización. Asimismo, el artículo 123 constitucional establece la libertad de coalición y la de sindicalización. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales. Sin embargo, el tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquearon la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida, es decir, que no tienen probabilidad de crear sindicatos dentro de las empresas (Zapata, 2005: 145). Por lo que es necesario subrayar que la responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores, está perdiendo fuerza y legitimidad frente a las empresas, aunque el artículo 123 otorga el derecho a la libertad de coalición y sindicalización, por lo que se puede observar

que se están mermando cada vez más los derechos que anteriormente le fueron otorgados a los trabajadores.

2.2. Duración de las relaciones de trabajo.

2.2.1 Tiempo determinado.

2.2.2 Obra determinada.

2.2.3 Tiempo indeterminado.

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo ya sea física o mental y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primer persona realice la tarea basados en este concepto podemos decir que la relación laboral tiene dos elementos constitutivos, la subordinación, la cual consiste en que el trabajador va estar a disposición del contratante, y la Remuneración Económica, es decir, el pago de un salario por la actividad realizada.

Por lo que en este orden de ideas no podría existir la relación laboral sin la existencia de estos dos elementos, es decir, si se prestara un servicio subordinado sería equivalente a no estar a disposición del patrón por lo que no existirían los derechos ni obligaciones de uno hacia el otro, y por otra parte si no hubiera el pago de salarios se equipararía a la esclavitud, lo cual está prohibido en la parte dogmática de la constitución.

Una vez aclarados los elementos de la Relación Laboral ahora examinaremos la duración de la misma, si bien es cierto que el tiempo de la relación debe estar pactado en el contrato, examinaremos las opciones que tiene el trabajador al no ser de esta manera. Comenzaremos indicando que existen 3 tipos de contratos contemplados en la LFT, la cual a la letra dice:

"...CAPITULO II

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTICULO 35. LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO. A FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACIÓN SERA POR TIEMPO INDETERMINADO..."

De esta manera examinaremos cada uno de ellos.

Contrato por Tiempo Determinado.- es aquel tipo de contrato de trabajo cuya característica principal es que permanece en una duración limitada en el tiempo. Debe acordarse siempre por escrito y debe especificar con precisión y claridad su duración y el trabajo a desarrollar. y se extingue con el cumplimiento del plazo o la renuncia, despido o muerte del trabajador.

Contrato por Tiempo Indeterminado.- Es la forma de contrato de trabajo no tiene un término para el fin. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido.

En este contrato de trabajo no es necesario que se pacte por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario. y se extingue con la renuncia, despido o muerte del trabajador

Contrato por Obra.- El contrato por obra es aquel en virtud del cual, cumplida la condición, el trabajador ha de separarse del empleo, sin responsabilidad para el patrón, es decir, no puede considerarse como un despido injustificado.

Es un contrato que sirve para contratar a una persona, para que realice un trabajo u obra determinada.

Ejemplo: contratar a un pintor para pintar una casa,

La relación laboral está limitada a la duración del trabajo.

Para efectos generales de este temario manejaremos los siguientes conceptos como:

Salario.- Retribución que recibe el trabajador por parte de la empresa para la que trabaja a manera de pago de pago.

LFT.- Ley Federal del Trabajo

Unidad 3

Rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, cuando una de las partes incumple con sus obligaciones. El incumplimiento de la obligación, puede nacer a través de una acción o de una omisión y debe ser considerado de carácter grave, pues la misma ley considera que no todo incumplimiento de una obligación dará pie a la disolución del contrato de trabajo.

El término de las relaciones de trabajo podrá ser decretado por el patrón si se trata de una causa justificada, en caso de que el patrón solicite la rescisión deberá comprobar las causas que la originan de lo contrario estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con lo pactado en el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. El patrón que rescinda la relación de trabajo debe comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido.

La rescisión laboral tiene efectos inmediatamente. Cuando el patrón despide al trabajador queda expuesto a las responsabilidades en caso de una rescisión injustificada si el trabajador interpone una denuncia y demuestre que no existió una causal que diera pie a una rescisión con justificación.

3.1 Causales para rescindir un relación de trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

En su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se indican a continuación:

- Que el patrón engañe al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, sin embargo, esta causal quedará subsanada si el trabajador labora por 30 días bajo esas condiciones.
- Que el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos. Este supuesto puede presentarse durante la prestación del servicio por parte del trabajador o bien, fuera de la prestación del servicio.
- La reducción del salario del trabajador.
- Que el trabajador no reciba el pago del salario en los términos convenidos.
- Que el patrón perjudique maliciosamente los utensilios o herramientas de trabajo del trabajador.
- Que exista un peligro grave que ponga en riesgo la seguridad o la salud del trabajador o su familia por no cumplirse los requerimientos de seguridad o higiene del establecimiento laboral indicado por la ley.
- Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él.

Cabe mencionar que la ley en este sentido permite la aplicación analógica de las causales de rescisión de las relaciones laborales, siempre y cuando sean igual de graves que las antes dichas.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 47. SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON:

I. ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR;

II. INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA;

III. COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO;

IV. COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION II, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO;

V. OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO;

VI. OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCION ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA UNICA DEL PERJUICIO;

VII. COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN EL;

VIII. COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;

IX. REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA;

X. TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA;

XI. DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO;

XII. NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES;

XIII. CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO, EXISTA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO;

XIV. LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO; Y

XV. LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION.

EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

Unidad 4

Condiciones de trabajo.

4.1 Jornada de trabajo.

La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58: "jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo".

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura de la corriente contractualista, consignada en la anterior ley de 1931, donde se consideraba la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general.

Ahora bien, para estas posibilidades de determinar la duración de la jornada de trabajo, deben atenderse diversos aspectos, ya que es prudente tomar en cuenta factores médicos, psicológicos, económicos y sociales; y no solamente el deseo de los trabajadores en reducirla. Por tanto, conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación:

- I. Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.
- II. Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.

III. Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.

IV. Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.

V. Jornada especial: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.

VI. Jornada extraordinaria: Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Tiempo Extraordinario u Horas Extras

Cuando la jornada, de cualquier modalidad, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, comienza la denominada jornada extraordinaria, que también se conoce como tiempo extraordinario u horas extras. Así, la jornada de trabajo puede prolongarse en los casos siguientes:

Por siniestro o riesgo inminente (artículo 65 de la LFT).

Por circunstancias extraordinarias sin exceder del límite legal.

Por circunstancias extraordinarias cuando se excede del límite legal.

El artículo 67 de la LFT señala que en el primer caso, las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. En el segundo supuesto, el mismo ordenamiento indica que se debe pagar un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Ahora bien, respecto al tercer caso, por disposición establecida en el artículo 66 de la LFT, el tiempo extraordinario no debe exceder nunca el límite legal de tres horas diarias, ni tres veces por semana. Así mismo, el artículo 68 de la multicitada Ley, menciona que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al señalado en el artículo 66, y en caso de que el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el tiempo excedente se deberá pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la misma Ley.

No obstante lo señalado anteriormente, en la actividad laboral es común que se presente la necesidad de prolongar aún más la jornada, de modo que se sobrepasa el tiempo extraordinario legalmente autorizado.

Tratamiento del trabajo en domingo y en días de descanso

Al rotar días de trabajo en jornadas discontinuas, es importante tener presente que, de acuerdo al artículo 71 de la LFT, los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, misma que para efectos del Impuesto Sobre Renta, está exenta por el equivalente a un día de salario mínimo general del área geográfica (\$60.57 en el área "B").

Es importante tomar en cuenta la Jurisprudencia 3759/82 referente a la Prima Dominical que beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana, no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada Ley.

Horas de Descanso a las que tiene derecho el trabajador

Así mismo, a los trabajadores durante la jornada continua de trabajo, se les concederá un descanso de MEDIA HORA, por lo menos.

En el caso de menores de edad de acuerdo al los artículos 123, apartado "A", fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 177 de la LFT, no podrá exceder de seis horas diarias y se deberá dividir en periodos máximos de tres horas, disfrutando de una hora de descanso entre éstas.

En el caso de mujeres embarazadas es importante atender el artículo 123, apartado "A", fracción V, de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos y 61 y 170, fracción II, de la LFT, en relación a su jornada hay que definir claramente los periodos de lactancia que afectarían su jornada laboral ya que tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de alimentar a sus hijos.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

4.2 Días de descanso.

4.3 Vacaciones.

Todo individuo de acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia.

Esta es una de las razones de peso por lo que la Ley Federal del Trabajo regula los días de descanso del artículo 69 al 74; entre lo que dice que "Por cada seis

días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Menciona la ley que los trabajos que ocupen una labor continua, los trabajadores y el patrón acordarán los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales, propone esta ley que preferentemente el día de descanso semanal sea el domingo.

Sin embargo, en caso de que los trabajadores presten servicios en día domingo, la ley prescribe a su favor el derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario que devenga por sus labores en días ordinarios.

Asimismo, la ley indica que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Finalmente este artículo refiere que los trabajadores no tienen ninguna obligación de prestar sus servicios en sus días de descanso, y en caso de que estos presten sus servicios, el patrón pagará a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por su descanso, un salario doble por los servicios prestados.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 74, enlista los siguientes días de descanso obligatorio:

- El día primero de enero.
- El primer lunes del mes de febrero en conmemoración del 5 de febrero (Día de la Constitución).
- El tercer lunes del mes de marzo en conmemoración del 21 de marzo (natalicio de Benito Juárez).

- El día primero del mes de mayo (Día del Trabajo).
- El día 16 de septiembre (aniversario de la Independencia).
- El tercer lunes del mes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre (aniversario de la Revolución).
- El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El día 25 de diciembre.
- El día que determinen las leyes electorales (federales o locales), en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En razón de las vacaciones, la ley argumenta que todo trabajador tiene el derecho de disfrutar vacaciones; es decir, el tiempo que el trabajador debe descansar, olvidarse de todo y con todo de sus labores por un tiempo, con la finalidad de reponer las fuerzas necesarias para que nuevamente regrese a su centro de trabajo con mayor entusiasmo.

Las vacaciones de los trabajadores se tabulan de la siguiente manera:

- a) Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados.
- b) Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios.
- c) Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año.
- d) Cualquier trabajador debe gozar por lo menos de seis días continuos de vacaciones.
- e) Las vacaciones no son compensables mediante alguna remuneración.

f) Los trabajadores que se encuentran en su periodo de vacaciones tienen derecho a una prima vacacional del 25% sobre sus salarios, debiendo concederse su periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla un año de labores.

4.4 Salarios.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus

primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Etimología

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano soldados con sal, la cual valía su peso en oro.[1] donde muchas veces se hacían pagos a los trabajadores con sal.

Características

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados

en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Clasificación

Por el medio utilizado para el pago

Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo.

Salario en especie: es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código Laboral - depende de la legislación de cada país - en su Art. 231 determina que "el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable".

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Salario nominal: representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es

actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario real: representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "el salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Por su capacidad satisfactoria:

Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite

Salario mínimo: según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

Alimentación límite

Habitación

Vestuario

Transporte

Previsión

Cultura y recreaciones honestas.

Salario máximo: es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

Salario personal: es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario colectivo: es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.

De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

Por la forma de pago

Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de obra: cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

Factores determinantes

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El costo de la vida

Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

La oferta de trabajo

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la

competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación

la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Calificación profesional del trabajador

En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

Concepciones teóricas

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable

que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Salario mínimo interprofesional

En muchos países la legislación establece un salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral. Este salario mínimo es fijado por los Gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador, este salario se fija anualmente mediante un Decreto Ley, y refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. En la actualidad, (2007) son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos.

Nómina

Artículo principal: Nómina

Es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos

similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

La Constitución Mexicana establece un salario mínimo por diferentes ocupaciones o ramas de actividad económica. Por consecuencia no hay un único salario mínimo en México y los salarios mínimos de alrededor de ocupaciones son anunciados cada año.

En México el Salario Mínimo se establece por día. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, una institución representada por trabajadores, empleadores y el gobierno, determina las tasas de salario mínimo para cada año.

La Comisión puede ser asistida por comités de asesoramiento para así determinar el salario mínimo para diferentes sectores, ocupaciones y zonas. El salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del jefe de familia y para proveer la educación mínima de sus hijos. Los salarios mínimos ocupacionales se fijan también tomando en consideración las condiciones de las diferentes actividades económicas. Normalmente el salario mínimo se establece cada año y puede ser revisado en cualquier momento, si las circunstancias económicas lo requieren. Con el fin de ayudar a establecer y revisar el salario mínimo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lleva a cabo distintos estudios para determinar la situación general del país, cambios en diversas actividades económicas, cambios en el costo de vida, condiciones del mercado de trabajo y estructuras salariales.

El cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, incluidas las disposiciones relativas al salario mínimo, está garantizado por la inspección del trabajo, que tiene las siguientes funciones: supervisar el cumplimiento de las normas laborales;

Proporcionar información y orientación técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera más eficaz de cumplir con las normas laborales; Informar a las autoridades sobre las deficiencias y violaciones de las normas laborales observadas por éstas y llevar a cabo los estudios y reunir los datos solicitados por las autoridades competentes y buscar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Los trabajadores pueden presentar una queja ante un inspector de trabajo o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque en virtud de la reforma constitucional de 2017, estas Juntas serán reemplazadas por los tribunales de trabajo o los tribunales laborales.

La Ley Federal del Trabajo tiene disposiciones sobre multa y prisión por violación de las normas salariales, dependiendo de la cantidad u omisión.

Un empleador que paga a los trabajadores menos que el salario mínimo general tiene que pagar una multa y encarar el encarcelamiento como se explica a continuación:

La multa es igual a 50 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe realmente pagado no excede el total de un mes de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;

La multa es hasta 100 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es entre un mes y tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;

La multa es hasta 200 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es igual a más de tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y cuatro años.

Las multas se duplican en caso de reincidencia.

Fuentes: §123-A-VI de la Constitución Mexicana, §90-97, 540, 560-562, 570 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo; resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015

Para cifras actualizadas sobre salarios mínimos, por favor visite nuestra sección Salario Mínimo

Pago regular

El Salario es la remuneración que será pagada por el empleador al trabajador por el trabajo realizado.

De acuerdo con la Constitución Mexicana, el periodo salarial no puede ser mayor a 7 días. Sin embargo, la Ley federal de Trabajo aclara que el periodo de 7 días de pago de salario es para trabajadores manuales y trabajadores agrícolas. La fecha límite para el pago de salarios no puede ser más de 7 días para trabajadores manuales y 15 días para otros tipos de trabajadores. La Ley exige que el salario se fije por unidad de tiempo, por unidad de trabajo, por comisión, por cantidad que se trabaje o de otra manera. Los salarios mínimos son determinados con base diaria. Los salarios deben pagarse en moneda legal y en efectivo, a menos que se llegue a un acuerdo con el trabajador. El pago de salarios debe realizarse en el lugar donde laboran regularmente los trabajadores y en un día de trabajo y durante las horas de la jornada laboral. Los salarios establecidos en un contrato de trabajo no pueden ser menores al salario mínimo por ocupación y región.

El salario mínimo está exento de embargos, compensaciones y deducciones

4.5 Participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de las empresas.

¿Qué es el reparto de Utilidades?

Es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

¿Cuándo se debe recibir el Reparto de Utilidades?

A más tardar el 30 de mayo en el caso de los trabajadores que laboran para una persona moral (empresa), mientras que las personas que trabajan para una persona física (patrón), deberán recibir el pago a más tardar el 29 de junio

¿Cómo se determinan individualmente las utilidades para los trabajadores?

A) Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

B) La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año

C) Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

¿Qué salario debe considerarse como base del reparto?

Exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo. Cuando el salario sea variable, se tomará como cuota diaria el promedio correspondiente al total percibido durante el año.

En el caso de los trabajadores de confianza se tomará como salario tope, base del reparto de utilidades, el resultante de sumar 20% al salario del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, elevado al año.

¿Para qué trabajadores es aplicable esta prestación?

Es aplicable a los trabajadores que hayan laborado por lo menos 60 días en empresas cuyas utilidades netas fueron de \$300 mil pesos o más, según su declaración fiscal 2016, y que tengan más de un año en funcionamiento. Bajo estas condiciones, los trabajadores tendrán derecho al Reparto de Utilidades, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada

¿Para quienes No aplican el Reparto de Utilidades?

No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.

Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de

beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, y a instituciones de asistencia privada que realicen acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios

¿Cuánto tiempo tengo para reclamar mi derecho al pago de las utilidades?

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), si el trabajador no recibe esta prestación o se le paga de forma incompleta, tiene un plazo de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha límite establecida, para reclamar el pago de las utilidades.

¿Qué días se consideran como laborados para el reparto de utilidades?

Los días laborados, y todos aquellos en que por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador perciba su salario aun cuando no labore, tales como:

Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.

Periodos prenatales y postnatales.

Descanso semanal, vacaciones y días festivos.

Permisos.

Permiso con goce de sueldo.

¿Cuáles son las normas protectoras de las cantidades recibidas por concepto de utilidades?

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes”, las cuales se refieren a los siguientes supuestos normativos:

Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (artículo 98);

El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99);

Las utilidades se pagaran directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100);

Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101);

Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (artículo 104);

Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105);

La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106);

El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108).

¿Causa impuesto el pago de reparto de utilidades a los trabajadores?

El reparto de utilidades causa impuesto exclusivamente sobre la cantidad que exceda del equivalente a 15 días de salario mínimo.

¿Me pueden multar si no cumplo con el pago de utilidades?

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo invita a las empresas y patrones a cumplir con el Reparto de Utilidades en tiempo y forma, pues de no

hacerlo conlleva a multas que van de los 50 a los 5000 salarios mínimos vigentes, según lo señala la LFT.

4.6 Aguinaldo.

Generalidades.

El aguinaldo es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año.

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

Particularidades.

Derecho al aguinaldo.- Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen. Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Monto mínimo.- El aguinaldo consiste en, por lo menos, 15 días de salario, sin perjuicio de que manera individual o colectiva las partes de la relación laboral tengan pactada una suma superior a la prevista en la normatividad laboral.

Salario base para el cálculo.- El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones, entre ellas, el aguinaldo, mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe de tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.

El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que éstos devenguen en el momento en que debe hacerse el pago antes del veinte de diciembre.

Cálculo de la parte proporcional de aguinaldo.- Se toman los días que se tengan pactados como aguinaldo, por ejemplo: 15 (que son los días que marca el artículos 87 de LFT) entre 365 días (que son los días del año) nos da como resultado 0.041. Este resultado se multiplica por el salario diario y el resultado se multiplica a su vez por los días que laboró el trabajador. El resultado que arroje es lo que se llama parte proporcional.

ISR.- De conformidad con la fracción XI del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, no se pagará este impuesto por la obtención de gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, como es el caso del aguinaldo. El impuesto a pagar varía de acuerdo a los ingresos de cada trabajador.

4.7 Antigüedad.

Definición y Caracteres de Antigüedad en el Trabajo en Derecho Mexicano

Concepto de Antigüedad en el Trabajo que proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano (1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Braulio Ramírez Reynoso) Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

Significado de Antigüedad en el Trabajo

Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos (artículo 50 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social. Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga: y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo. Los trabajadores de planta, los que suplan las vacantes transitorias temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (artículo 158 Ley Federal del Trabajo), tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad. En caso de negativa del patrón o de inconformidad con el cómputo, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes para que se resuelva jurisdiccionalmente su antigüedad (artículo 892 Ley Federal del Trabajo). El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo. El artículo 132, fracciones VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la obligación patronal de expedir constancias escritas del número de días laborados o de los servicios en general; cuando las solicite el

trabajador. Entre las consideraciones que deberán tomar en cuenta los patrones cuando concurren trabajadores en igualdad de circunstancias, destaca la consistente en que preferirá a los que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo (artículo 154, Ley Federal del Trabajo).

Las comisiones mixtas de escalafón de cada empresa, organismo o establecimiento, deberán elaborar un cuadro general de antigüedad, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, con el fin de que sirva de base para llevar a cabo los ascensos de los trabajadores. El afectado por una antigüedad mal determinada podrá acudir ante la comisión correspondiente; si subsiste su inconformidad, se encontrará en la aptitud de recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El desarrollo tecnológico ha convertido a la capacitación y al adiestramiento en una necesidad ingente. Así, hoy tenemos la obligación de capacitar y el derecho a capacitarse. La Ley Federal del Trabajo trata de equilibrar en los movimientos escalafonarios a la capacitación y a la antigüedad en el trabajo. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien tenga mayor antigüedad y, si ésta fuese igual, al trabajador que tenga a su cargo una familia (artículo 159). La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Será necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó la

conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta tutelar disposición.

La prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; su importe debe ser cubierto de acuerdo con las modalidades fijadas por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias, los contratos colectivos y los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia. La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras. Queda a salvo en el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad. Cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad durante el periodo que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas. En el aspecto procesal debe destacarse que si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su resolución deberá ser sometido a los procedimientos especiales (artículo 892 Ley Federal del Trabajo). Según el artículo 784 (Ley Federal del Trabajo) corresponderá al patrón probar su dicho, en todo caso, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.

La jurisprudencia patria diferencia entre antigüedad genérica o de empresa y antigüedad por categoría. Considera a la primera, como aquella que se crea en forma acumulativa mientras conserve vigencia la relación contractual de trabajo y respecto de la cual, el derecho a su reconocimiento no se extingue por la falta de ejercicio, en tanto que la relación de trabajo subsista, toda vez que se actualiza, cotidianamente, con cada día que transcurre. La antigüedad de categoría en una profesión u oficio sirve de base, a su vez, para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto, sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Al efecto, se precisa, que la antigüedad de empresa produce varios efectos, entre los que se distingue el beneficio de la jubilación (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, página 11). Suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de estabilidad en el trabajo; la jubilación, las vacaciones; la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional; la prima de antigüedad; la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes -definitivas o por una duración de más de treinta días – o de nueva creación, o en su caso, la llamada “inmunidad” por faltas leves, cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución, y 40, 50, 52, 76, 132 fracciones VII y VIII, 159, 161, 162, 249, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo). En apego a la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, cabe señalar, sobre el particular, que “se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que por ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social”.

Bibliografía básica y complementaria:

- INTRODUCCIÓN A LA ÉTICA. RAÚL GUTIÉRREZ SAENZ. ESFINGE. 2010.
- "QUE LEGISLACIÓN HACE FALTA PARA LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN"
CIENCIAS SOCIALES, AMEDI (ASOCIACIÓN MEXICANA DE
DERECHO A LA INFORMACION, 2012.
- LEGISLACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR. SIN AUTOR / AUTOR
DESCONOCIDO. SISTA. 2008.