



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**  
Facultad de Ingeniería

---

---

División de Ingeniería Civil,  
Topográfica y Geodésica

263  
116

**RELACIONES OBRERO PATRONALES  
EN OBRA URBANA**

**TRABAJO ESCRITO**

Elaborado en opción de Tesis Profesional

Para obtener el Título de

**INGENIERO CIVIL**

por

**LOPEZ JACOME ALFREDO**

México, D. F.

Agosto - 1984



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**RELACIONES OBRERO PATRONALES EN OBRA URBANA**

**TRABAJO ESCRITO**

**Presentado por**            Alfredo López Jácome

**Para obtener el**        Título de Ingeniero Civil

**FACULTAD DE INGENIERIA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**Director de Trabajo Escrito**

**Ing. Alberto Coria Ilizaliturri.**

**Ciudad Universitaria, D.F., Agosto de 1984.**

TEMA : RELACIONES OBRERO-PATRONALES EN OBRA URBANA.

INDICE:

1. PROLOGO.
2. CAPITULO 1.- Análisis e interpretación de la Ley Federal del Trabajo, relacionada a la práctica de la Ingeniería.
  - 2.a.- Introducción
  - 2.b.- Generalidades
  - 2.c.- Disposiciones legales relacionadas a la práctica de la Ingeniería.
3. CAPITULO II.- Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo.
  - 3.a.- Introducción
  - 3.b.- Relaciones Individuales de Trabajo.
    - 3.b.1.- Disposiciones Generales.
    - 3.b.2.- Duración de las Relaciones de Trabajo.
    - 3.b.3.- Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.
    - 3.b.4.- Rescisión de las Relaciones de Trabajo.
    - 3.b.5.- Terminación de las Relaciones de Trabajo.
  - 3.c.- Relaciones Colectivas de Trabajo.
    - 3.c.1.- Coaliciones.
    - 3.c.2.- Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.
    - 3.c.3.- Contrato Colectivo de Trabajo.
    - 3.c.4.- Contrato - Ley.
    - 3.c.5.- Reglamento Interior de Trabajo.
    - 3.c.6.- Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.
    - 3.c.7.- Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

3.c.8.- Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

4.- CAPITULO III.- Derecho de Asociación Gremial.

4.a.- Disposiciones Generales.

4.b.- Huelgas.

4.b.1.- Objetivos de la Huelga.

4.b.2.- Clases de Huelga.

4.b.3.- Procedimiento en la Huelga.

4.b.4.- Terminación de la Huelga.

5.- CONCLUSIONES

## 1. - PROLOGO.

El presente trabajo tiene como finalidad principal dar a conocer las bases elementales en el aspecto legal, de las relaciones obrero-patronales en obras urbanas, asentadas en nuestra Constitución Política en el Apartado "A" del artículo 123, y reglamentadas de manera bastante aceptable en la Ley Federal del Trabajo. Es un intento por dar a conocer los alcances que se tienen en derecho laboral y el equilibrio que debe existir entre trabajador y patrón en el difícil camino de asegurar un nivel de vida compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana.

El verdadero progreso de un país, como nosotros sabemos, consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan mejorar sus niveles de vida. Por lo que, la legislación del trabajo es necesario conocerla y mejorarla en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

No se pretende hacer un verdadero tratado en Derecho Laboral, sino dar a conocer los principales puntos que la reglamentación laboral en México tiene y son de mucha importancia para los Ingenieros Civiles en la diaria tarea por alcanzar sus metas en la rama de la construcción urbana.

Mis deseos son que el presente trabajo sea de utilidad y de fácil entendimiento para el lector. Para que posteriormente se lleven a la práctica

tica o aplicación legal los preceptos expuestos. Además, otro de los objetivos es despertar el interés para que los Ingenieros conozcan a fondo el derecho laboral.

**El Autor.**

## 2. - CAPITULO I.

### ANALISIS E INTERPRETACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELACIONADAS A LA PRACTICA DE LA INGENIERIA.

#### 2.a. - INTRODUCCION:

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora, teniendo como propósito asegurar a los integrantes de estas clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana.

En México se vivió uno de los grandes momentos cuando se lanzó al mundo la idea de los Derechos Sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. En nuestra Constitución quedaron asentados esos ideales de justicia social en los artículos 27 y 123.

En el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, encontramos fielmente reflejada la historia del Derecho del Trabajo en México, ya que en dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucio



nal basada en un sistema de legalidad.

En el Título Sexto de nuestra Carta Magna relativo al Trabajo y a la Previsión Social en su artículo 123, dividido en dos apartados; constituye, según se ha dicho, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria Ley Laboral.

El Apartado "A" de dicho artículo se refiere a la declaración de los derechos sociales entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo (derechos y obligaciones del capital y el trabajo); el Apartado "B" se refiere a la declaración de los derechos sociales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores (derechos y obligaciones de los empleados al Servicio del Estado).

La Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del Apartado "A", contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo, así como disposiciones de carácter puramente administrativo que formaran "el derecho administrativo del trabajo".

Cabe hacer mención que una de las Normas Constitucionales que nos indican quien tiene la facultad para legislar en materia de trabajo se encuentra en el artículo 73.

Art. 73            El Congreso tiene facultad:

.....

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

.....

Es de importancia para el presente trabajo hacer mención solamente de los aspectos que se refieran a relaciones de trabajadores en obras urbanas y que están asentadas en el Apartado "A" del inciso B del artículo 123.

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.

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;

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

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán co

mo jornada máxima la de seis horas;

IV. - Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el opera  
rio de un día de descanso, cuando menos;

.....

VI. - Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajad  
dores serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o en var  
rias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas  
de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especial  
les.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para  
satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden mater  
rial, 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 industriales y comerciales.

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

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

IX. - Los trabajadores tendrán derecho a una participación en  
las utilidades de las empresas.

X. - El salario deberá pagarse precisamente en moneda de -

curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda -- substituir la moneda;

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

XII.- Toda empresa estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y

materiales de trabajo;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII. - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación ó Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

XXIII. - Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. - De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. - El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

.....

XXIX. - Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores.

XXX. - Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,

destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. -La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

.....

La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y, respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

## 2. b. - GENERALIDADES.

Se puede pensar en la actualidad que el derecho del trabajo constituye una unidad difícil de disolver, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración fué la que llevó a la formulación de una sola ley que, abarca todas las partes de que se compone el derecho del trabajo, la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente por razones de tipo técnico se dividió en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo -- que ya está reglamentada actualmente en el derecho de la Seguridad Social, establecido aún no a nivel nacional por el Seguro Social, debe no obstante tomarse en cuenta que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que en el futuro la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como



materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo y la última parte contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.

2.c.-DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS A LA  
PRACTICA DE LA INGENIERIA.

2.c.1.- PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES.

El título primero de la Ley Federal del Trabajo contiene los principios y conceptos generales que servirán como base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

Las limitaciones en la aplicación de la presente Ley están fijadas en el artículo 1o. y corresponden como veremos al apartado "A", - del artículo 123 de la Constitución.

En el artículo 2o. y 3o., se resume lo siguiente: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideal que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. El trabajo es un derecho y un deber social, no debe ser considerado como un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 5o. fija los caracteres formales del derecho de trabajo: son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los

trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Los artículos 8o. y 9o. contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza.

El artículo 10o. y 11o. analizan el concepto de patrón y las personas que pueden representarlo para efectos de legislación del trabajo.

Del artículo 12 al 15 se consideran los problemas que se suscitan en las relaciones obrero patronales cuando existen intermediarios. Estableciendo la responsabilidad solidaria de las empresas y las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en las filiales.

El artículo 16 distingue la diferencia que existe entre una empresa y un establecimiento, marcando la empresa como la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es como una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía, técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior.

El artículo 17 señala cuáles son las fuentes formales del derecho del trabajo, haciendo notar como fuente al artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución.

## 2.c.2. - RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

En el artículo 20 se pone en entredicho, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en ésta la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida, y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Para la Ley se consideró tomar como base la idea de la relación de trabajo como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de trabajo, en las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la re

lación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se reproducen en términos generales del artículo 21 al 32. La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecto a la renuncia que pueden hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El artículo 33 decreta la nulidad de estas renunciaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo. En el segundo párrafo del artículo 33 se admite la validez de los convenios y liquidaciones pero sujetos estos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

El artículo 34 trata de evitar que en los convenios que se celebren entre los sindicatos y los patrones durante la vigencia de los contratos colectivos, se afecten los derechos individuales de cada uno de los tra

bajadores.

Para evitar el peligro antes mencionado se adoptan los principios generales siguientes:

1o.- Las normas que rigen las relaciones jurídicas son irretroactivas. Los convenios regirán únicamente para el futuro.

2o.- Los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

3o.- Cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá efectuarse de conformidad con las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores.

### 2.c.3. - RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo se pueden definir como las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato; se les dá el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma.

En el artículo 123, en su fracción XVI, reconoce el derecho de los trabajadores y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, así como el de formar sindicatos y asociaciones profesionales.

En el presente título se pondrán de manifiesto los puntos más importantes que comprenden las relaciones colectivas de trabajo como son: en primer lugar, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindical, el derecho a las negociaciones colectivas y a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. En segundo lugar, los conflictos colectivos de trabajo, para cuya resolución existen dos procedimientos: por una parte, la huelga, reconocida como un derecho de los trabajadores y por otra, el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 355, en armonía con el artículo 123 constitucional, reconoce expresamente, la libertad de coalición de trabajadores y patronos, la que se define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o pa

trones para la defensa de sus intereses comunes.

Del artículo 360 al 364 se fijan los requisitos para la formación de los sindicatos, y en el 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 366, a fin de garantizar mejor el derecho y la libertad sindicales, determina los casos únicos en los que pueden negarse el registro de un sindicato.

En el artículo 371 se señalan los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos.

El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectiva. En el artículo 386 se pone de manifiesto esta interpretación.



2.c.4. - ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES  
EN SUS EMPLEOS.

En la Ley Federal del Trabajo se conservaran de una manera general, las disposiciones derivadas del artículo 123 del año de 1962, referentes al reconocimiento de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; únicamente se agregó un párrafo en el cual establece que la sustitución surtirá efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa.

2.c.5. - CONDICIONES DE TRABAJO:

PRINCIPIOS GENERALES:

El Título Tercero de la Ley reúne las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo, por lo tanto, las que determinan la jornada y sus limitaciones, los días de descanso y las vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación en las utilidades, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, los métodos para el cumplimiento de la obligación de los patronos de proporcionar habitaciones a sus trabajadores entre otras prestaciones y beneficios.

Los principios que rigen esta materia son los siguientes: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley. En segundo lugar, las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que

se presenten. En tercer lugar, debe ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar. Por último, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurran circunstancias económicas que las justifiquen; de la misma manera, el patrón queda autorizado para solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

#### 2.c.6. - JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

En el Capítulo Segundo se trata de la jornada de trabajo, definida por el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio.

Los artículos 58 y siguientes reproducen los principios de la Constitución y de la Ley respecto a la jornada máxima.

El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador.

La Ley autorizó la prolongación de la jornada, consignando las limitaciones siguientes: el servicio extraordinario, no podría prestarse más de tres veces la misma semana, ni más de tres horas en cada oca

slón, lo que hace un total de nueve horas semanales.

La retribución por el servicio extraordinario se fijó en un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo; en caso de prolongación de la jornada más allá de los límites permitidos por la Ley, deberá cubrirse al trabajador un doscientos por ciento más del salario de la jornada de trabajo, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

El Capítulo III reglamenta los días de descanso, semanal y obligatorio: los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso.

El Capítulo IV trata de las vacaciones, marcando como mínimo 6 días continuos, aumentando con los años de servicio. El artículo 80 consigna un principio que tiene por objeto realizar la finalidad que se propone la institución de las vacaciones: los trabajadores deben percibir, durante el período de vacaciones una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar las vacaciones.

#### 2.c.7. - SALARIOS.

En tres capítulos están divididas las normas sobre el salario; el primero contiene las disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas protectoras del salario.

El artículo 82 define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo. El artículo 85 recoge un clamor nacional en el sentido de que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo. El artículo 87 señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, cuando menos.

El artículo 89 contiene las normas para la fijación del monto de los salarios que debe servir de base para el pago de indemnizaciones.

El Capítulo Segundo trata del salario mínimo, en el se reproducen las normas constitucionales, agregando únicamente el precepto que permite descontar el salario mínimo cuando se trate de pagar la renta de la habitación que se proporcione al trabajador o la cuota relacionada con la adquisición de alguna habitación, no excediendo del diez por ciento del monto del salario mínimo.

Finalmente, el Capítulo Tercero comprende las normas protectoras y los privilegios del salario, las medidas dirigidas a la protección del salario con relación al patrón, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrón.

Es de hacer notar que, en los artículos 570, 571 y 573 se establece la facultad para que las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos revisen los salarios mínimos del país.

## 2.c.8. - PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Los porcentajes de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, serán determinados por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

## 2.c.9. - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.

Los principales puntos que trata el Título Cuarto son:

1o.- Obligaciones de los patrones: cumplir las disposiciones de las normas de trabajo; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes; proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar local seguro; mantener el número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador; proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores; y reconocer los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores.

2o. - Obligaciones de los trabajadores: cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados; dar aviso inmediato de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo.

### 3. - CAPITULO II

#### RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

##### DE TRABAJO.

En el Título Segundo y Séptimo de la Ley Federal del Trabajo encontramos la reglamentación inspirada de los principios del Derecho Laboral, sobre la cuestión relativa a las relaciones de naturaleza individual o colectiva que se celebran entre trabajadores y patronos.

En este capítulo se intenta dar las bases para entender los tipos de relación que se pueden encontrar, el desarrollo del movimiento sindical, el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos de trabajadores y las empresas, los convenios, los contratos colectivos, los contratos ley, los reglamentos interiores de trabajo, las modificaciones de las condiciones de trabajo, suspensiones y terminaciones de las relaciones, etc.

El objetivo primordial de dar las bases antes mencionadas, es para que los lectores conozcan de manera sencilla:

1. Los distintos tipos de contratos.
2. Las diferentes clases de persona: Física y Moral.
3. Los derechos y obligaciones de los trabajadores.
4. Los derechos y obligaciones de los patronos.
5. Las condiciones posibles de trabajo.

6. La forma de aplicar los principales preceptos de la Ley relativa a casos concretos.



### 3.b. - RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

#### 3.b.1. - DISPOSICIONES GENERALES.

Las Disposiciones Generales de las Relaciones Individuales de Trabajo, se encuentran contempladas en el Capítulo I del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, y nos muestran de manera general el significado de algunos conceptos que posteriormente serán utilizados y descritos de una manera profunda, como son: Relación de trabajo, Contrato Individual, nulidad de renunciaciones a derechos otorgados por la Ley, etc.

Las Disposiciones Generales están resumidas en 15 Artículos, de los cuales enunciaremos los más importantes con sus respectivos comentarios.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

COMENTARIO: Para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo; independientemente de los actos que la origi-

nen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "Subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral, ya que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber.:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO que celebran .....

.....  
como patrón, el Sr. : .....  
como trabajador o empleado, bajo las siguientes cláusulas:

1a.- Por sus generales, los contratantes declaran las siguientes:

PATRON : Nacionalidad ..... edad..... años; sexo .....  
..... estado civil ..... con domicilio en ....  
.....

TRABAJADOR O EMPLEADO: Nacionalidad .....  
edad..... años; sexo ..... estado civil .....  
con domicilio en .....

2a.- Este contrato se celebra .....  
(para obra o tiempo determinado ..... y solo podrá ser modificado,  
do o por tiempo indeterminado, etc).

suspendido, rescindido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

3a.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón,

bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como .....

.....

debiendo desempeñarlos en .....

.....

4a.- La duración de la jornada de trabajo será de .....

horas, por tratarse de jornada.....  
diurna, nocturna o mixta

El trabajador deberá entrar a las ..... para

salir a las ..... horas y volver a entrar a las .....

..... horas, para salir a las ..... horas.

5a.- El salario o sueldo convenido como retribución por los  
(aprovechese el ren-

servicios a que este contrato se refiere es el siguiente:  
(glón que corresponda)

Salario o sueldo fijo por .....\$.....

Salario o sueldo fijo por día \$ .....

Salario o sueldo por hora trabajada \$ .....

Salario o sueldo a destajo, conforme a la siguiente tarifa : .....

.....

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la  
Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.....

.....

El pago de éste salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño - -  
corriente los días .....

de cada ..... y en .....

6a.- El día de descanso semanal para el trabajador será el

..... de cada semana y causará salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo.

7a.- En los días de descanso legal obligatorio: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre, y en los que comprendan las vacaciones a que se refiere la cláusula octava, el trabajador percibirá su salario o sueldo íntegro, promediándose las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

8a.- El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Estas vacaciones comenzarán cada año el .....

9a.- El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos de la Fracc. X del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

10a.- Cuando por cualquier circunstancia el trabajador o empleado haya de trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponde a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200% más de salario

que corresponde a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

11a.- Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenezca, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el Art. 23 de la Ley.

12a.- Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de éste contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato.

.....  
(lugar para cláusulas extraordinarias o aclaraciones)  
.....  
.....  
.....  
.....

Leído que fué por ambas partes este documento ante los testigos que firman, e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen así como de las que la Ley les impone, lo firman por ..... en ..... a los ..... días del mes de ..... de 19..... quedando un ejemplar en poder del trabajador y ..... en poder del patrón.

Firma del Patrón:

Obrero o Empleado: Declaro que recibí una copia del presente contrato.

.....

.....  
(firma o huella digital)

TESTIGO:

TESTIGO:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

COMENTARIO: A pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta Ley, ya que en los términos del artículo 26 es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato -- por escrito.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio - haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

COMENTARIO: La educación obligatoria a que se refiere el precepto anterior es la primaria que imparte de manera gratuita el Estado en cumplimiento de lo dispuesto por las fracciones VI y VII del artículo 3o. Constitucional. El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de 16 años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso. Los patrones que empleen a trabajadores menores, contraviniendo la disposición comentada, serán acreedores a que se les imponga como sanción una multa de cien a cinco mil pesos, conforme a lo establecido por el artículo 879 de esta Ley.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus

salarios y ejercitar las acciones que le correspondan.

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y el lugar de pago del salario; y
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y



IX. - Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26. - La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 31. - Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32. - El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo dá lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33. - Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

COMENTARIO: La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital.

ARTICULO 34. - En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. - Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. - No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. - Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

COMENTARIO. - El precepto anterior va a originar conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por que si bien es cierto -- que el convenio con el sindicato regirá para el futuro, más cierto es que si este propio convenio lesiona un derecho del trabajador superior al establecido en el contrato, no tiene ningún efecto el convenio celebrado entre el sindicato y el patrón, pues debe aplicarse el contrato, en este caso el individual, por establecer una prestación mayor.

### 3.b.2.- DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En toda relación laboral en el área de la construcción es necesario establecer los períodos de tiempo en el cual inicia y termina la prestación del servicio del trabajador, ya que desde que se inicia el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, mientras subsista la materia de trabajo.

En el Capítulo II, del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo se contemplan en los artículos 35 al 41 como pueden ser las duraciones de las relaciones de trabajo y señalamiento de cuando deben estipularse.

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

COMENTARIO: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

El contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral, en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador en el término fijado en el llamado "contrato de trabajo a prueba" subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le dá derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

COMENTARIO : No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, si no que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará por tiempo indeterminado.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes :

- I. - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. - Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

COMENTARIO: En caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución.

tución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

COMENTARIO: El patrón tiene la obligación de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria.

3. b. 3. - SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO.

En el Capítulo III, del Título Segundo se tratan las condiciones para que surtan efectos las suspensiones de las relaciones de trabajo, haciendo un estudio sobre las causas, efectos y formas de tratamiento derivadas del artículo 99 de la Ley del Seguro Social.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad - que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta - ría. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que - hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los orga

nismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. - La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

COMENTARIO : El efecto principal que ocasiona la suspensión de las relaciones de trabajo es que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio. Por otro lado, la suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta equivale a un despido injustificado.

La fracción VII es nueva e incluye falta de tarjetas sanitarias, licencias de manejo, etc.

La suspensión indefinida de un trabajador se equipara a despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal.

Artículo 43. - La suspensión surtirá efectos:

I. - En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

II. - Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad

judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. - En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV. - En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

COMENTARIO: La suspensión temporal del trabajador por causa de enfermedad contagiosa o incapacidad temporal por accidentes o enfermedad no podrá exceder de 78 semanas, ya que conforme al artículo 99 de la Ley del Seguro Social, el término máximo para el tratamiento de enfermedades no profesionales es el de 52 semanas, pudiéndose ampliar por 26 semanas más dicho periodo, previo dictamen médico, conforme al artículo 100.

Artículo 44. - Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

### 3. b. 4. - RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Se encuentran establecidas en el Capítulo IV del Título Segundo de nuestra Ley las causas por las cuales un patrón puede despedir a un trabajador sin incurrir en responsabilidad, enunciaremos algunos artículos que son de suma importancia para nosotros:

Artículo 46. - El trabajador o el patrón podrá rescindir en



cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad.

COMENTARIO: La palabra rescindir la entenderemos como despido, que es la correcta en derecho de trabajo.

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

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

II. - Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III y IV. - Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros en el lugar y contra el patrón, sus familiares o personal directivo fuera de servicio.

V y VI. - Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, etc.

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

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el estable-  
cimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventi-  
vas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfer-  
medades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em  
briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que,  
en este último caso, exista prescripción médica.

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

XV.- El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la

f fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

COMENTARIO : Una nueva protección social más para los trabajadores se encuentra en este nuevo agregado al artículo 47 que entró en vigor el 10. de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

COMENTARIO : Dos meses después, contados a partir del día siguiente de la fecha del despido, tiene como máximo el trabajador para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reintale o indemnice, ya que de no hacerlo así, la acción que ejercite después se encontrará prescrita en el artículo 518 del Código Laboral.

Si el trabajador opta por la indemnización pierde el derecho

a los 20 días por cada año de servicios.

Los artículos 49 y 50 hablan sobre las indemnizaciones, en tendiendo como significado la reparación legal de un daño causado, y la obtención de ésta, será conforme al artículo 50 que a continuación se transcribe:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la midad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado; la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

I.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patro --

nal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descui

do inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

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

### 3.b.5. - TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En el Capítulo V del Título Segundo de la Ley Laboral nos encontramos en el artículo 53 las causas de terminación de las relaciones de trabajo y que se enumeran de la forma siguiente:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. - Los casos a que se refiere el artículo 434 (que en uno de sus puntos pone de manifiesto la quiebra legalmente declarada).

ARTICULO 54. - En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

### 3.c. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

#### 3.c.1. COALICIONES.

Una de las libertades que se conquistaron por la clase trabajadora emanadas de los principios de la Revolución Mexicana, y plasmadas en nuestra Carta Magna en su artículo 123, fué la de asociarse para defender sus derechos. Estas asociaciones pueden ser coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones.

La Ley Federal del Trabajo reconoce en su artículo 354 la libertad de coalición de trabajadores y patronos, consagrado este derecho en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

El artículo 355 de la L.F.T., nos define la Coalición como, "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.



3.c.2.- SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

La palabra "sindicato" proviene del latín "Syndicus", procurador que defendía y respetaba los intereses de una corporación.

El derecho a asociarse lo encontramos en nuestra Constitución en el artículo 9º, y el de asociación profesional en el artículo 123, --fracción XVI; en cuanto a su definición legal, es la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 donde se afirma.

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Tanto los trabajadores como los patrones, tienen derecho a integrarlos; los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos (Art. 364 L.F.T.). A ninguna persona puede obligársele a pertenecer o no, a un sindicato (Art. 358 L.F.T.).

CLASES DE SINDICATOS.

| DENOMINACION | INTEGRACION   |
|--------------|---|
| 1. Gremiales | Trabajador de una misma profesión, oficio o especialidad. |



sión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local; debiendo (artículo 365) entregarse por duplicado los siguientes documentos:

1. - Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.
2. - Lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, así como nombre y domicilio de los patronos o empresas en donde se prestan sus servicios.
3. - Copia autorizada de los estatutos que constituyen las reglas conforme a las cuales van a actuar los sindicatos. Los estatutos deben contener, según artículo 371, de la L.F.T. lo siguiente: denominación, domicilio, condición de admisión de miembros, duración, obligaciones y derechos de los asociados, procedimiento de expulsión, formas para convocar a asambleas, duración de la directiva, administración del sindicato, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, etc.
4. - Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Si el sindicato reúne los requisitos que la ley exige, las autoridades correspondientes, no tienen por qué negarle el registro, por medio de una resolución de la autoridad competente dentro del término de 60 días y si no se dicta esa resolución, de inmediato se tendrá por registrado (Art. 366 L.F.T.). Un sindicato que ha sido legalmente constituido, es persona moral en Derecho Laboral y por ello tiene el derecho a adquirir bienes mue

bles o inmuebles destinados directamente al objeto del sindicato, y a defen  
der ante las autoridades sus derechos y a ejercitar las acciones correspon  
dientes (Art. 374).

La cancelación del registro de un sindicato según artículo 369  
L.F.T. puede hacerse únicamente:

- I. - En caso de disolución; y
- II. - Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de  
la cancelación del registro.

#### DISOLUCION Y LIQUIDACION DE UN SINDICATO.

En términos generales, la disolución de un sindicato trae co  
mo consecuencia la desaparición legal del mismo. Se pueden señalar tres  
clases de disolución:

- a) NATURAL. - Se presenta cuando por alguna situación de hecho desa  
parece el sindicato, por ejemplo: que el número de -  
personas se reduzca, se cierre la empresa si se trata  
de un sindicato de empresa, o cuando el número de tra  
bajadores en el de oficios varios supera en un munic-  
pío, la cifra de veinte trabajadores.

b). VOLUNTARIA.- Se presenta cuando el sindicato voluntariamente lo de  
cide, cuando se fusiona con otro, o bien cuando la --  
asamblea por voto de las dos terceras partes de sus  
miembros que lo integran así lo deciden, o cuando ha  
transcurrido el tiempo señalado por los estatutos --  
(Art. 379 L.F.T.).

c). FORZADA.- Se presenta cuando dejan de tener los requisitos lega-  
les.

Quedando disuelto el sindicato, se procederá a la cancelación  
de su registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y deberá liquidar  
su patrimonio según lo establezcan los estatutos de cada sindicato (Art. 371,  
Fracc. XIV), y a falta de disposiciones expresas, el activo pasará a la Fede  
ración o Confederación a que pertenezca y si no, al Instituto Mexicano del -  
Seguro Social (Art. 380 L.F.T.).

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

Presentaremos a manera de resumen los derechos, obligacio  
nes y prohibiciones de los sindicatos, según la Ley Federal del Trabajo.

DERECHOS.(Arts. 359 y 374).

1.- Redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, orga  
nizar su administración y actividades.

- 2.- Adquirir bienes muebles.
- 3.- Adquirir bienes inmuebles destinados al objeto de esta institución.
- 4.- Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

OBLIGACIONES. (ART. 377).

- 1.- Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que pidan en cuanto a su actuación.
- 2.- Comunicar a las autoridades ante las cuales están registradas, los cambios de su directiva, en un término de diez días, o de las modificaciones a sus estatutos.
- 3.- Informar por lo menos cada tres meses de altas y bajas de sus miembros.

PROHIBICIONES. (ART. 378).

- 1.- Intervenir en asuntos religiosos.
- 2.- Ejercer el comercio con ánimo de lucro.

FORMACION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

Los sindicatos, pueden formar federaciones y confederaciones (Art. 381 de la L. F. T.),

Las que se registrarán por las disposiciones del Capítulo II del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

REGISTRO Y CANCELACION DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Art. 384 de la L. F. T.), si el registro no se resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. (Art. 366 de la L. F. T.).

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. (Art. 382 de la L. F. T.).

Requisitos que deberan remitir por duplicado (Segun Art. 385

de la L.F.T.).

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se ha ya elegido la directiva.

Los documentos deberán ser autorizados por el **Secretario General**, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, deberán contener según el Art. 383 de la L.F.T., independientemente de los requisitos del Art. 371, lo siguiente:

- I.- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II.- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III.- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.



### 3.c.3. - CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Por definición, contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón sobre las condiciones bajo las cuales deba prestarse el trabajo.

Nuestra Legislación laboral consagra tres clases de contratos:

1. - Individual;
2. - Colectivo, y
3. - Ley.

La relación de trabajo puede ser individual o colectiva; en la primera, la prestación de un trabajo subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, se origina por un contrato o por cualquier otro acto. En la segunda, es la coalición tanto de trabajadores como de patrones como nace esa relación.

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

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos define: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos

de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Las condiciones otorgadas por el contrato colectivo de trabajo deberán ser mejores que las emanadas de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el patrón utilice los servicios de trabajadores que estén sindicalizados, se obliga con éste a celebrar cuando se lo soliciten, un contrato colectivo; si el patrón se niega, pueden los trabajadores recurrir a la huelga para presionarlo.

Los requisitos necesarios en el contrato colectivo son: Se deberá celebrar por escrito, se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el otro se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la que anotará la fecha y hora de su presentación; este requisito es importante, ya que el contrato colectivo surte sus efectos desde la fecha y hora de su presentación (Art. 390 L.F.T.).

#### CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

En cuanto al contenido de este contrato se exige (Art. 391 - L.F.T.):

- I. - Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. - Las empresas y establecimientos que abarque;

III. - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeter  
minado o para obra determinada;

IV. - Las jornadas de trabajo;

V. - Los días de descanso y vacaciones;

VI. - El monto de los salarios;

VII. - Las cláusulas relativas a la capacitación o adestra  
miento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que compren  
da;

VIII. - Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento  
inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la em -  
presa o establecimiento;

IX. - Las bases sobre la integración y funcionamiento de las  
Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. - Las demás estipulaciones que convengan las partes " .

#### PERIODOS DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

La revisión del contrato colectivo se hará total o parcialmen  
te cada dos años; sin embargo, por lo que respecta a salarios en efectivo por  
cuota diaria, se revisará cada año tomando en cuenta el proceso inflaciona-  
rio y la situación económica del país. La solicitud anual de revisión, debe  
rá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año trans

currído desde la celebraci3n, revisi3n o pr3rroga del contrato colectivo (Artfculo 399 Bis).

Artfculo 399 de L.F.T. - La solicitud de revisi3n deber3 hacerse, por lo menos, sesenta dfas antes:

I. - Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si 3ste no es mayor de dos a3os;

II. - Del transcurso de dos a3os, si el contrato por tiempo determinado tiene una duraci3n mayor; y

III. - Del transcurso de dos a3os, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el c3mputo de este t3rmino se atender3 a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del dep3sito.

El artfculo 400 de L.F.T., establece que si ninguna de las partes solicit3 la revisi3n o no ejerciti3 el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogar3 por un periodo igual al de su duraci3n o continuar3 por tiempo indeterminado.

#### TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

En el artfculo 401 de la L.F.T., encontramos que el contrato colectivo de trabajo termina:

I. - Por mutuo consentimiento;

II. - Por terminación de la obra; y

III. - En los casos del Capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

### 3.c.4. - CONTRATO - LEY.

#### DEFINICION DE CONTRATO LEY.

En el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo se establece que:

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

#### PROCEDIMIENTO DE CELEBRACION DE CONTRATO LEY.

El procedimiento a seguir en la celebración del Contrato Ley

es el siguiente:

Los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, solicitarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si la empresa es federal, o ante el Gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal si es local, la celebración de un contrato ley. Posteriormente, las autoridades ante las que se presentó la solicitud, convocaran a una convención tanto a los trabajadores como a los patrones interesados, misma que se publicará en el Diario Oficial de la Federación, o en la Gaceta del Estado correspondiente, así como en los periódicos; señalará la fecha, día y hora de la reunión la cual se verificará en un lapso no menor de treinta días. El convenio que nazca de esa convención, deberá aprobarse por la mayoría y darse a conocer en los mismos periódicos en que se publicó la convención (Arts. 407 a 414 L.F.T.).

El Contrato Ley, surtirá sus efectos, a partir de su publicación. En el Diario Oficial o en la Gaceta del Estado. Su duración no podrá exceder a dos años y en cuanto a salarios será revisado cada año. (Art. -- 416 a 419 Bis. y 415 L.F.T.).

#### CONTENIDO DEL CONTRATO LEY.

En el artículo 412 de la L.F.T., se establece que el Contrato Ley contendrá:

I. - Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajado-

res y de los patronos que concurren a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

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

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### 3.c.5.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Para que una fábrica, empresa o taller tengan buen funcionamiento y desarrollo, se requieren de normas entre los trabajadores y patronos que estarán contenidas en el "Reglamento Interior de Trabajo"; de ninguna manera serán materia de éste las normas técnicas o administrativas que formule las empresas para la ejecución del trabajo. ( Art. 422 L.F.T.).

El Reglamento contendrá:

I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. - Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. - Días y horas fijadas para la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. - Días y lugares de pago;

V. - Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracc. V;

VI. - Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. - Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. - Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. - Permisos y licencias;

X. - Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se apli



que la sanción; y

XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. (Art. 423 L.F.T.).

La encargada de formular el Reglamento, será una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones; una vez firmado por ellos, dentro de los ocho días siguientes a su firma, se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento, surtirá sus efectos a partir de la fecha de su depósito y deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores con el propósito de que lo conozcan. ( Arts. 424 y 425 de L.F.T.).

### 3.c.6.- MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En el Capítulo VI del Título 7o. de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 426 establece, "los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos - ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. - Cuando el aumento del costo de la vida origine un dese quilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos sobre revisión de contrato colectivo y contrato - ley.

3.c.7. - SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIO-  
NES DE TRABAJO.

En el Capítulo VII del Título 7o. de la Ley Federal del Traba jo en su artículo 427 se mencionan las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuen cia necesaria, la inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. - La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. - El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. - La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. - La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

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

3.c.8.- TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo segun artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo:

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

II. - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

.....

V. - El concurso o la quiebra legalmente declarada.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo anteriormente mencionado, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. (Art. 436 de la L.F.T.).

El artículo 437 de la L.F.T., establece que cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará

en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean rea  
justados los de menor antigüedad.

#### 4. - CAPITULO III.

#### DERECHO DE ASOCIACION GREMIAL.

#### 4. a.- DISPOSICIONES GENERALES.

En el capítulo anterior se trató del derecho de asociación gremial, consagrado en México por la Constitución en vigor del 5 de febrero de 1917, en su artículo 123, fracción XVI.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta de una manera más completa (como ya se expuso en el tema anterior), el derecho de asociación gremial en su Título 7o.

La asociación gremial o coalición de trabajadores se puede llevar a cabo con la finalidad de hacer una suspensión temporal (huelga) para tratar de hacer presión para que haya un equilibrio entre la producción y el capital. (Art. 440 de la L.F.T.).

#### 4.b. - HUELGAS.

#### 4.b.1.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo tenemos que la huelga deberá tener por objeto:

I. - Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo - ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

#### 4.b.2.- CLASES DE HUELGA.

HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE.- Es aquella que se realiza cumpliéndose requisitos señalados en el artículo 450 de la L.F.T., antes mencionado.

HUELGA ILICITA.- En dos casos la huelga es ilícita:

a) cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y b) en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno (Art. 445). La ilicitud de esta huelga la declarará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

HUELGA JUSTIFICADA.- Aquélla que se lleva a cabo por motivos imputables al patrón.

HUELGA INEXISTENTE.- Puede serlo en tres casos: a) - cuando se realiza por un número menor a la mayoría de los trabajadores que suspenden las labores; b) cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Art. 450, y c) que no se cumplieron los requisitos de procedimiento que la ley señala (Art. 459). La declaración de inexistencia se tramitará por un procedimiento especial y con la declaración de inexistencia por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Arts. 460 y 461 L.F.T.).

#### 4.b.3.- PROCEDIMIENTO EN LA HUELGA.

Si la suspensión de labores tiene por objeto alguno de los seña

lados por la ley, y además se realice por la mayoría de los trabajadores de una empresa; es necesario el cumplimiento de una serie de requisitos previos señalados en el Art. 452:

Se dirigirá al patrón un escrito de emplazamiento de huelga en el cual se formularán las peticiones y se anunciará el propósito de ir a la huelga en caso de no serles satisfechas; este escrito se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o ante la autoridad laboral más próxima; este aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión. Dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta hará llegar al patrón la copia del emplazamiento a huelga; éste, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación presentará su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Arts. 453, 454 y 455).

Posteriormente, viene el período de conciliación de las partes, a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; si los trabajadores no acuden a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de labores y si el patrón no lo hace, la Junta aplicará los medios de apremio para que se presente. Si durante esta fase se llega a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, y de no suceder así, se suspenderán las labores o se pedirá la inexistencia de la huelga. (Arts. 460 y 461 L.F.T.).

En el caso de que la Junta declarase que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores, así como el pago de los "Salarios Caídos" o sueldo que co



responda por los días que hubiese durado la huelga.

4.b.4. - TERMINACION DE LA HUELGA.

Del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga terminará:

I. - Por acuerdo entre trabajadores huelguistas y los patrones;

II. - Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. - Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. - Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

## 5. CONCLUSIONES

El trabajo presentado, tiene como objetivo principal, dar a conocer los aspectos legales más importantes que se pueden presentar en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones en obras urbanas.

Como sabemos, la Industria de la Construcción, desempeña un papel fundamental en la economía del país, cuyo desarrollo la condiciona decisivamente. Es por ésto, que conociendo las mejores vías de entendimiento de las Leyes que la regulan, traerá como consecuencia la consolidación de esta industria.

A través de este trabajo se pone de manifiesto un factor muy importante, que es el estudio y promoción de sistemas que tengan como finalidad lograr una mayor producción y mejor calidad a costos más bajos. Esto se logrará en la medida que se mejoren las relaciones de trabajo y eficiencia, así como la observancia de normas y condiciones apropiadas en beneficio del personal que labora para la Industria de la Construcción.

En México, uno de los problemas graves a los que se ha enfrentado la Industria de la Construcción, es que la mano de obra que se emplea no está debidamente capacitada, ya que no posee los conocimientos y la destreza para trabajar en otras industrias mejor remuneradas.

Las principales soluciones para el bajo nivel de capacidad en la mano de obra de la industria de la construcción será establecer centros de capacitación y adiestramiento, así como de alfabetización, ya que por lo re

gular la mayor parte de gente proviene del campo y no ha tenido los medios adecuados para educarse.

Por otro lado, el desconocimiento tanto de obreros como de patrones, de las leyes y normas que regulan las relaciones obrero patronales en sus diversas modalidades, trae como consecuencia omisiones y violaciones voluntarias, o en algunos casos involuntarias, que traen perjuicios como resultado a ambas partes y repercute en la industria. Para tratar de solucionar o suavizar estos problemas debemos dar mayor difusión a las disposiciones pertinentes, haciéndolas circular en forma escrita, o através de los medios de difusión.

Cuando los patrones y trabajadores tienen ya conocimiento de las Leyes y por alguna razón las violan en su perjuicio, se puede considerar como mala fé, y se debe castigar severamente.

Otro de los factores que frenan el desarrollo de cualquier industria, y en particular la de la construcción, son las horas hombre perdidas, que aunadas a la crisis económica por la que pasamos, pone en peligro, el desarrollo de nuestro país.

Las horas hombre perdidas, se deben principalmente al gran número de accidentes que se producen en el trabajo, por no tener un adecuado conocimiento sobre la Seguridad Social tanto patrones como trabajadores.

El disminuir la frecuencia de los accidentes es obligación de todos, ya que a todos beneficia.

La disminución de accidentes, se puede lograr creando departamentos de seguridad y capacitando supervisores. Además promoviendo campañas de seguridad para evitar accidentes o dándoles estímulos a los departamentos con menos accidentes.

A los aspectos legales tratados en el presente trabajo, no se les ha dado importancia en las Escuelas Profesionales de Ingeniería, a pesar de ser trascendentales en la vida profesional de cualquier ingeniero.

Cabe hacer mención, que la Facultad de Ingeniería en el área civil, tiene a un gran maestro, Ing. Alberto Coria Ilizaliturri, que se ha preocupado por que sus alumnos aprendan las bases legales que les servirán en su desarrollo profesional.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada",  
15a. edición 1984,  
  
Baltasar Cavazos Flores.  
Baltasar Cavazos Chena.  
Humberto Cavazos Chena.  
Editorial Trillas, México.
- 2.- "Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reforma Procesal de 1980",  
50a. edición 1983.  
  
Alberto Trueba Urbina.  
Jorge Trueba Barrera.  
Editorial Porrúa, S. A. México.
- 3.- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".
- 4.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 2a. edición 1974.  
  
Mario de la Cueva.  
Editorial Porrúa, S. A. México.
- 5.- "Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en  
México", 5a. edición 1984.  
  
Raquel Gutiérrez Aragón.  
Editorial Porrúa, S. A. México.
- 6.- "Ley del Seguro Social".