

2 of
16



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

*“PLANEACION Y ADMINISTRACION DE
LOS CONTRATOS DE TRABAJO”*

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
LORENZO BAZAN SANTIAGO**

**DIRECTOR DE SEMINARIO:
L. A. ENRIQUE HIDALGO CANALES**



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 está 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.

I N D I C E

TEMA: LA PLANEACION Y ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

	<u>Pag.</u>
INTRODUCCION	
CAPITULO I. Antecedentes del Origen de los Contratos de Trabajo en México.	1
I.1. Los Contratos de Trabajo Durante la Colonia.	4
I.2. Legislación Antigua sobre el Trabajo en México.	6
I.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.	11
I.4. Los Contratos de Trabajo en la Epoca Actual y su Legislación.	16
CAPITULO II. La Situación Económica en México; y el Grado de Repercusión en la Fuerza de Trabajo.	25
II.1. Concepto de Economía	26
II.2. Concepto de Fuerza de Trabajo.	27

INDICE... Cont.

	<u>Pag.</u>
II.3. La Economía Actual en México y su repercusión en la Fuerza de Trabajo.	27
CAPITULO III. La Relación Legal entre Contratante y Contratado.	35
III.1. Concepto de Contratante.	41
III.2. Concepto de Contratado.	42
III.3. Fuentes de Regulación Legal entre Contratante y Contratado.	47
III.4. Trámite Legal de los Contratos de Trabajo.	49
CAPITULO IV. Tipos y Formas de Contratos de Trabajo.	53
IV.1. Contratos Verbales.	53
IV.2. Contratos Escritos.	54
IV.3. Contrato a Obra Determinada.	54
IV.4. Contrato por Tiempo Determinado.	55
IV.5. Contrato por Tiempo Indeterminado.	55
IV.6. Contrato a Prueba.	56

INDICE... Cont.

	<u>Pag.</u>
CAPITULO V. Cláusulas y Especificaciones de los Contratos de Trabajo.	58
V.1. Formalidades de los Contratos de Trabajo.	59
V.2. Concepto de Cláusula.	59
V.3. Cláusulas que deben Contener los Contratos de Trabajo.	59
V.4. Especificaciones en los Contratos de Trabajo.	60
CAPITULO VI. Sueldos y Prestaciones en los Contratos de Trabajo.	62
VI.1. Concepto de Sueldo.	64
VI.2. Concepto de Salario.	65
VI.3. Concepto de Prestaciones.	66
VI.4. Fuente Legal de Sueldos y Prestaciones.	67
VI.5. Legislación Actual Sobre Sueldos Y Prestaciones.	68

INDICE... Cont.

	<u>Pag.</u>
CAPITULO VII. La Planeación y Administración de los Contratos de Trabajo.	84
VII.1. Concepto de Planeación.	86
VII.2. Concepto de Administración.	86
VII.3. La Planeación de los Contratos de Trabajo.	87
VII.4. La Administración de los Contratos de Trabajo.	89
CAPITULO VIII. Conclusiones y Recomendaciones.	93

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N

La celebración de los Contratos de Trabajo con apego a las Leyes que nos rigen, tiene por objeto formalizar las relaciones que surgen entre trabajador y patrón, ante las Dependencias Gubernamentales correspondientes, para garantizar al trabajador el pago de sueldos, salarios y prestaciones estipulados, además de precisar las condiciones o características específicas que debe cubrir el trabajador para desempeñar las labores o actividades que dieron origen a la formulación del Contrato de Trabajo.

He considerado hacer una breve exposición del proceso histórico de las relaciones trabajador-patrón, debido a que ésto ha sido uno de los factores decisivos en el desarrollo económico, político y social de nuestro país.

En la actualidad, es de suma importancia el Planear y Administrar adecuadamente las estrategias y políticas respecto a las demandas de los trabajadores en relación con las posibilidades económicas de los patrones, que repercutirán en una mayor producción de bienes y/o servicios.

Deseo que la investigación que realicé para la elaboración de esta tesis, sea de utilidad a los estudiantes que tengan necesidad de consultar aspectos relacionados con los Contratos de Trabajo.

Presento a consideración del Honorable Jurado, este trabajo de investigación, en el que he tratado de recopilar los datos que, bajo mi personal punto de vista, han sido relevantes. Por lo antes expuesto, me permito solicitar al Honorable Jurado su benevolencia en caso de que haya excluído, sin ninguna intención, alguna información que pudiera ser útil para la exposición de esta tesis.

CAPITULO I

- 1 -

ANTECEDENTES DEL ORIGEN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN MEXICO.

En la época de los aztecas, la sociedad se dividía en tres clases:

- A) Reyes, señores y nobles (estrato dominante).
- B) Maceguales.
- C) Sacerdotes.

A) Los reyes, señores y nobles, no son niveles separados, sino que están conectados entre sí mediante el parentesco y que es posible subir de un nivel a otro.⁽¹⁾

B) Los maceguales eran los gobernados y tenían la obligación de pagar tributos y servicios personales.⁽²⁾

C) La residencia sacerdotal, ocalmecac, era para los hijos de la nobleza, si bien parece que algunos plebeyos destinados por sus padres al sacerdocio también podían ingresar.⁽³⁾

(1)(2)(3) Historia General de México, Tomo I, Pp. 195, 198, 103, Ed. El Colegio de México.

La organización económica se fundamentaba principalmente en el trueque de mercancías y de bienes que se realizaban en los mercados, aunque ya existía un sistema de pago a través de las mantas y cacao para conseguir otros productos. Es importante señalar la existencia de un sistema de pago en especie y trabajo, como consecuencia de una relación laboral, ésto se encuentra contemplado en el libro de Historia General de México, que al respecto dice:

"A pesar de la existencia de mercados y de bienes, como cacao y mantas, que se usaban como medios generalizados de pago, la economía del México antiguo era básicamente una economía natural; es decir, se fundaba en el sistema de dar pagos en especie o en trabajo. Se encuentra este procedimiento en el trueque que se practicaba en los mercados, pero lo de mayor importancia era el sistema de prestaciones en especie y trabajo como parte de la relación entre los distintos estamentos. El productor plebeyo contribuía su excedente en forma de productos y de servicios personales. Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuentes de productos, es decir, tierra y trabajadores..."

La clase de los maceguales estaba compuesta práctica-

mente por la gente común del pueblo y tenían la obligación de pagar tributos y servicios personales, tanto al Rey como a la sociedad. A esta clase pertenecían también los comerciantes, artesanos, agricultores, campesinos, carpinteros, etc., quienes realizaban sus transacciones comerciales a base del trueque de un artículo que necesitaban con otro que poseían o a cambio de prestar sus servicios personales; ésto se puede explicar en base a lo que señala el libro de Historia General de México que dice:

"...El predominio de transacciones económicas en trabajo y especie, dada la falta del uso general del dinero..."

Como puede apreciarse, en esta época los Contratos de Trabajo eran meramente verbales, y el pago de los sueldos era en especie.

Por lo que respecta al control de la producción de bienes y servicios, el gobierno controlaba los recursos fundamentales, la tierra y el trabajo; reglamentando y a la vez, participaba en el proceso de producción, y decidía las políticas generales de la distribución de la riqueza.

I.1.- LOS CONTRATOS DE TRABAJO DURANTE LA EPOCA COLONIAL.

Durante esta época existieron tres sistemas de trabajo que son:

La encomienda, el repartimiento y el peonaje.

La encomienda consistió en el reparto de indios entre los conquistadores, a fin de cristianizarlos y de protegerlos, a cambio de utilizar sus servicios; sin embargo, los indios fueron objeto de una indiscriminada explotación.

El repartimiento, en este sistema los alcaldes mayores tenían la facultad de reunir en los pueblos de indios, toda la gente indispensable para el cultivo de los campos y el trabajo en las minas, los lugares eran distantes y no les proporcionaban ni albergue ni alimentación.

El peonaje, este sistema puso fin a la encomienda, ya que los indios se convierten en peón de las haciendas, de las minas y de los obrajes (fábricas), percibiendo un salario de dos reales diarios, laborando jornadas de 12 horas diarias.

Como se puede apreciar, en este último sistema, a la clase trabajadora se le empieza a pagar salarios, aunque toda relación laboral entre trabajador y patrón, al igual que en la época azteca, es únicamente verbal, por lo que no existió un convenio escrito que nos diera la pauta del origen del contrato de trabajo.

En cuestión de legislación en esta época, el Rey Carlos V en 1524 creó el Consejo de Indias, el cual emitió leyes y ordenamientos con la finalidad de defender a los indios contra la rapacidad y la crueldad de los conquistadores; a estas leyes se les conoce como las "Leyes de Indias"⁽⁴⁾

El Lic. Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, comenta que "La Edad Media no nos ha legado ninguna idea sobre el Contrato de Trabajo, ya que es en la Edad Moderna cuando se emprende la contribución de esta figura jurídica".

(4)

Síntesis de Historia de México, Ciro González Blackaller, Editorial Herrero, S. A., 1970.

I.2.- LEGISLACION ANTIGUA SOBRE EL TRABAJO EN MEXICO.

La reglamentación del Contrato de Trabajo en México, aparece por primera vez en el Código Civil de 1884, en el Título XII y XIII, el que contempla disposiciones que aventajan a los Códigos Español y Francés, ya que éstos consideran al Contrato de Trabajo dentro de los de arrendamiento por estimar que dicho contrato consistía en el alquiler de la Fuerza Física. En forma breve, se exponen las disposiciones que regularon el trabajo en el Código Civil primeramente mencionado.

Artículo 2406.- "La remuneración por servicios profesionales, se establecía de común acuerdo entre el contratante y contratado".

Artículo 2434.- "El servicio doméstico se regula a voluntad de las partes contratantes".

Artículo 2435.- "Dicha voluntad tiene un límite, pues nadie puede obligarse perpetuamente".

Artículo 2437.- "El trabajo es por tiempo fijo o por obra determinada".

Artículo 2442.- "Si el contrato no es por tiempo fijo, el trabajador doméstico podía ser despedido con aviso anticipado de ocho días".

Artículo 2460.- "En el servicio por jornal, el salario debía pagarse diariamente o por semana"

Artículo 2467.- "En la contratación por tiempo indefinido, el obrero podía causar baja en cualquier momento, excepto cuando se establecía término u obra determinada"

Artículo 2469.- "El contrato de obra a destajo, podía celebrarse contratando el patrón por un precio determinado, y comprometiéndose el trabajador a poner todos los materiales o únicamente su trabajo".

Posteriormente, en la Constitución de 1857, se estableció lo siguiente: "Todo hombre es libre de dedicarse al comercio, industria o trabajo que le acomode, siendo lícito".

Mediante la legislación anterior, los trabajadores es-

tuvieron sometidos hasta el año de 1910, en que da comienzo la Revolución Mexicana.

La lucha armada realizada en principio por gente del campo, como consecuencia del mal reparto de la propiedad de la tierra y por la explotación de que eran objeto por parte de los terratenientes, quienes habían gozado de los privilegios y protección de los gobiernos anteriores; repercute este movimiento armado en la clase trabajadora, en la siguiente forma: al inicio de la Revolución, se concretaron a realizar agitaciones dentro de las fábricas que existían en el país, ésto como protesta de la situación económica tan precaria que vivían, así como de la explotación de su fuerza de trabajo y del mal trato que recibían de los capataces, encargados o dueños de las fábricas.

A partir de la caída de Porfirio Díaz, en mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia un período de transición de las agrupaciones mutualistas y cooperativistas que predominan durante el siglo XIX, fusionándose en organizaciones sindicales más estructuradas en torno a principios políticos e ideológicos. Culmina este proceso al constituirse la "Casa del Obrero Municipal", creada el 15 de julio de 1912, siendo el primer intento importante de unificación o-

brera para defensa de sus intereses. (5)

Esta organización y los líderes constitucionalistas, firmaron un pacto el día 17 de febrero de 1915, en el que destacan entre otros puntos, la creación de seis Batallones Rojos, que estaban integrados por gente de la clase trabajadora, y quienes intervinieron en diversas batallas, dando lugar con ésto, a la participación directa de la clase trabajadora en el movimiento armado.

A cambio de esta participación, el gobierno constitucionalista se comprometía entre otras cosas, a mejorar la condición de los trabajadores mediante leyes apropiadas, así como a atender las justas reclamaciones que hicieran y brindar atención a sus principales necesidades de subsistencia. (6)

(5) Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México.
Pp. 8 a 9.

(6) Obra Citada. P. 16 y 17.

Los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en su obra Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal 1980 (Edición 1985), en la página 889, comentan lo siguiente:

"La primera Ley del Trabajo de que tenemos conocimiento, es la que expidió el General Cándido Aguilar, en Veracruz, el 19 de octubre de 1914, creando en ella las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patronos y dirimir sus diferencias pero no eran de naturaleza social. Posteriormente en Yucatán, la Ley del 14 de mayo de 1915, expedida por el Gobernador del Estado, General Salvador Alvarado, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y después, en la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Pero no fue sino hasta el año de 1917, en que el Congreso Constituyente que se celebró en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructuraron en el Artículo 123 de la Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo".

Las ideas fundamentales del Artículo 123 Constitucional,

son: Regular la prestación de todo servicio mediante el Contrato Individual de Trabajo, el establecimiento de organizaciones colectivas, regula la relación entre Sindicatos y empresas por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo, autorización de las huelgas y paros justificados, el otorgamiento del seguro social obligatorio, la autorización de cooperativas, cajas de ahorros para los trabajadores, escuelas en las industrias, etc.

I.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Los preceptos del Artículo 123 Constitucional, son las bases en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual vino a derogar las legislaciones y leyes que en materia de trabajo, habían emitido cada Estado de la República, ya que en su Artículo 1o., dice: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales y locales, en los casos y términos que la misma establece".

Con relación a lo anterior, el Artículo 14o. Transitorio dice: "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en ma-

teria de trabajo; y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley".

El proyecto que presentó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo al Congreso de la Unión, el cual fue aprobado, convirtiéndose en la Ley Federal de Trabajo, misma que fue emitida con fecha 18 de agosto de 1931, siendo Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Esta Ley estaba compuesta de los Títulos y Capítulos que a continuación se detallan:

Título Primero.- Disposiciones Generales.

Título Segundo.- Del contrato de trabajo.

Capítulo I. Del contrato individual de trabajo.

Capítulo II. Del contrato colectivo de trabajo.

Capítulo III. De las horas de trabajo y de los descansos.

Capítulo IV. Del salario.

Capítulo V. Del salario mínimo.

Capítulo VI. Del reglamento interior de trabajo.

Capítulo VII. Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Capítulo VIII. De las obligaciones de los patrones.

- Capítulo IX. De las obligaciones de los trabajadores.
- Capítulo X. De la modificación de los contratos de trabajo.
- Capítulo XI. De la suspensión de los contratos de trabajo.
- Capítulo XII. De la rescisión de los contratos de trabajo.
- Capítulo XIII. De la terminación de los contratos de trabajo.
- Capítulo XIV. Del trabajo de los domésticos.
- Capítulo XV. Del trabajo en el mar y vías navegables.
- Capítulo XVI. Del trabajo ferrocarrilero.
- Capítulo XVII. Del trabajo del campo.
- Capítulo XVIII. De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio.
- Título Tercero.- Del contrato de aprendizaje.
- Título Cuarto.- De los sindicatos.
- Título Quinto.- De las coaliciones, huelgas y paros.
- Título Sexto.- De los riesgos profesionales.
- Título Séptimo.- De las prescripciones.
- Título Octavo.- De las autoridades del trabajo y de su competencia.
- Capítulo I. De las autoridades en general.
- Capítulo II. De las Juntas Municipales de Conciliación.

- Capítulo III. De las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo IV. De las Juntas Federales de Conciliación.
- Capítulo V. De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo VI. De la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo VII. De los inspectores de trabajo.
- Capítulo VIII. De la procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Capítulo IX. De las comisiones especiales del salario mínimo y del procedimiento para fijarlo.
- Capítulo X. De las competencias.
- Título Noveno. - Del procedimiento ante las Juntas.
- Capítulo I. Disposiciones Generales.
- Capítulo II. De las recusaciones.
- Capítulo III. De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.
- Capítulo IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo V. De las providencias precautorias.
- Capítulo VI. De las tercerías.

Capítulo VII. De los conflictos de orden económico.

Capítulo VIII. De la ejecución de los laudos.

Título Décimo.- De las responsabilidades.

Título Undécimo.- De las sanciones.

Transitorios.

Al realizar una comparación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 con la Ley Federal del Trabajo vigente, emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en relación a los contratos de trabajo que son materia de nuestro tema, observamos lo siguiente:

En la primera ley se contemplan los contratos de trabajo en el Título Segundo, Capítulo I.- Del Contrato Individual de Trabajo, y Capítulo II.- Del Contrato Colectivo de Trabajo.

En cambio, la Ley Federal de Trabajo vigente, clasifica a los contratos de trabajo en los siguientes títulos:

Título Segundo.- Relaciones Individuales de Trabajo.
Capítulo I al V.

Título Séptimo.- Relaciones Colectivas de Trabajo.

Capítulo I al VIII.

Lo anterior nos da una idea de que la Ley Federal del Trabajo, tuvo una serie de modificaciones relevantes, desde su creación hasta la fecha.

I.4.- LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LA EPOCA. ACTUAL Y SU LEGISLACION.

Dentro de las relaciones individuales de trabajo, se encuentran contemplados el Contrato Individual de Trabajo que debe celebrarse por escrito y la Relación de Trabajo que consiste en un convenio verbal por ambas partes.

En las relaciones colectivas de trabajo, se considera a los Contratos Colectivos de Trabajo y a los Contratos - Ley.

En cuanto a su legislación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es nuestra Carta Magna o Ley de leyes que nos rige hasta la fecha, en su Artículo 123 dice: "...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las

cuales registrarán:

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

A continuación se citan las fracciones del Artículo 123 que a nuestro juicio, tienen más relación con los Contratos de Trabajo:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formado 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... Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa

justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, está obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente, y visado con el Cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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:

a) Ramas industriales:

1. Textil
2. Eléctrica

3. Cinematográfica,
4. Hulera,
5. Azucarera,
6. Minera,
7. Metalúrgica y siderúrgica,
8. De hidrocarburos,
9. Petroquímica,
10. Cementera,
11. Calera,
12. Automotriz,
13. Química,
14. De celulosa y papel,
15. De aceites y grasas vegetales,
16. Productora de alimentos,
17. Elaboradora de bebidas,
18. Ferrocarrilera,
19. Maderera básica,
20. Vidriera,
21. Tabacalera.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, 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... Etc.

B) Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Las fracciones de este Apartado que reglamentan a los contratos de trabajo son:

XII. Los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley

reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes...

Con relación a lo antes expuesto, los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, P. 21, comentan que: El Artículo 123 Constitucional, cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo, está dividido en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales:

El Apartado A) que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir es aplicable a todo aquel que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste; y el Apartado B) que rige exclusivamente las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea, entre los Poderes de la Unión, y el Go-

bierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo vigente, contiene las normas jurídicas que reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo en los Artículos que a continuación se detallan:

Referente a las Relaciones Individuales de Trabajo, el Artículo 20 dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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"

Al respecto, el Artículo 21 dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Los Contratos Colectivos de Trabajo, los define el Artículo 386, que dice: "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".

El Contrato-ley se encuentra contemplado en el Artículo 404 que dice: "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores 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 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".

También el Artículo 405 establece que: "Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local".

En el libro Administración de Recursos Humanos, Capítulo 10.2.1, el profesor Carlos Deuchler Balboa comenta que

"La Ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo cual, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la ley imputa al patrón, la falta de esa formalidad. Por otro lado, si no se determina el servicio o servicios que deba prestar el trabajador, éste quedará obligado únicamente a desempeñar el trabajo que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento; sin embargo, si las condiciones de trabajo ya constan en los contratos colectivos aplicables, por disposición expresa de la ley, no será necesario el contrato individual de trabajo. También por disposición expresa de la ley, los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos, siempre y en todo caso deberá firmarse con estos empleados, un contrato individual de trabajo".

CAPITULO II

LA SITUACION ECONOMICA EN MEXICO Y EL GRADO DE REPERCUSION EN LA FUERZA DE TRABAJO.

En aspectos cualitativos del Desarrollo Económico Mexicano: 1950-1975 en Comercio Exterior, Volúmen 25. P.1367, el licenciado Ricardo Torres Gaytán, comenta que: "...la economía nacional ha tenido cambios importantes, positivos unos y desfavorables otros. Desde el punto de vista cualitativo, el balance resulta negativo porque buena parte del crecimiento ha favorecido a la burguesía nacional y extranjera, sin que superemos el desarrollismo que se traduce en estos signos: subdesarrollo, desigualdades, desequilibrio, dependencia externa y finalmente, creciente subempleo y desempleo..."

Por otra parte, el licenciado Felipe Leal Juan, en México: Estado, burocracia y sindicatos, P. 93 dice al respecto que: "La política económica del Estado se ha orientado a la nacionalización de los recursos naturales y de ciertos monopolios extranjeros; implantación de medidas proteccionistas para la producción nacional; exención de impuestos a las empresas registradas como nacionales, bajo determinadas condiciones; control sobre el volumen y el ritmo de las entradas y salidas del capital foráneo; reglamentación de precios y salarios; creación de instituciones gubernamentales para

Estimular y orientar la inversión privada; formación de empresas estatales o de participación estatal; realización de inversiones de capital público en obras de infraestructura; oferta de estímulos fiscales, monetarios y tecnológicos a los empresarios; control de la banca y el crédito nacionales; organización del comercio interior y exterior; y en general, política fiscal, educativa y de empleo".

II.1.- CONCEPTO DE ECONOMIA

Se transcriben dos conceptos de economía para tener una idea más amplia al respecto:

Economía.- Es el uso óptimo de los recursos, de forma que una cantidad dada, produzca la máxima satisfacción, derive de la cantidad de recursos más pequeños posibles, la cantidad global de satisfacción es la mayor posible cuando una cantidad dada de recursos se aplica a diversos usos, de forma tal, que la pérdida de utilidad que se sigue de la retirada de una unidad marginal de recursos, es la misma para todos los usos. (7)

Economía.- McCulloch la define como: la ciencia de las

(7) Diccionario de Economía. Arthur Seldon, F.G. Pennance P 217.

leyes que regulan la producción, la acumulación, la distribución, y el consumo de los artículos necesarios, útiles o agradables para el hombre y que al mismo tiempo, poseen valor cambiante.⁽⁸⁾

II.2.- CONCEPTO DE FUERZA DE TRABAJO.

El Diccionario Marxista de economía política, ediciones de cultura popular, define el concepto de fuerza de trabajo como: "capacidad del hombre para trabajar, conjunto de fuerzas físicas y espirituales de que el hombre dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales. La fuerza de trabajo es la condición fundamental de la producción en toda sociedad. En el proceso de producción, el hombre no sólo actúa sobre la naturaleza que le rodea, sino que desarrolla, además, su experiencia productiva, sus hábitos de trabajo..."

II.3.- LA ECONOMIA ACTUAL EN MEXICO Y SU REPERCUSION EN LA FUERZA DE TRABAJO.

Actualmente, México atraviesa por la crisis más profun-

⁽⁸⁾ Diccionario Enciclopédico, Edit. PLANETA, Barcelona, España.

da de toda su historia económica; ésto se basa en las apreciaciones siguientes:

-Retroceso del producto real por habitante del orden del 3% en 1982 al 7% en 1983, y la previsión de una reducción adicional del 1.5% al 2% en 1984, lo que representa la contracción económica más severa desde la depresión de los años treinta.

-Tasas de inflación con índices cada día en aumento y reducciones en los salarios reales que han superado a las generadas durante la segunda guerra mundial, y la inmediata postguerra.

La crisis que padecemos representa el punto culminante de un proceso de agotamiento del dinamismo económico a largo plazo, en el que los continuos ciclos económicos, han provocado recesiones cada vez más severas, repercutiendo en niveles de inflación cada vez más altos, y de desequilibrios cada vez mayores en las finanzas públicas y en la balanza de pagos en cuenta corriente⁽⁹⁾.

(9) México ante la crisis.- Jaime Ross, Arturo Guillén R., Pablo González Casanova. T.I, P.135,153 y 13

El hecho sobresaliente en los últimos años en la vida mexicana e internacional, ha sido la crisis que padecemos. Tanto los especialistas de las ciencias sociales como las clases y capas sociales que integran la sociedad mexicana, se hacen la pregunta todos los días de los fenómenos económicos como la recesión, inflación, devaluación y crisis financiera.

La crisis es el movimiento en el cual se presenta la reproducción del sistema económico y social vigente dentro del país. La reproducción del capital en torno de la crisis, marca el terreno que libra la lucha entre las clases sociales que componen la compleja y polar sociedad mexicana. (10)

Existen diferentes puntos de vista para interpretar la crisis, inclusive para describirla. Hay una diversificación ideológica para aceptar cuál es el nivel de la crisis, cuáles son los indicadores y las causas de la crisis. Dentro de las apreciaciones más válidas en el marco económico para definir la crisis, es la que se atribuye a la baja de la tasa media de utilidades. Esta baja se presenta, porque los movimientos obreros y el pueblo exigen mejores condiciones

(10) Obra Citada.

de vida, remuneraciones más altas, mejores precios en los productos que ofrece, o que adquieren, y empiezan a establecer un comercio del trabajo o de mercancías que hace que baje la tasa promedio de utilidades. A consecuencia de esta baja, se presenta una reacción de las empresas que siempre tratan de maximizar sus utilidades dentro de la economía del mercado y de la economía capitalista. (11)

Las políticas que aplican las grandes empresas para minimizar la baja en la tasa de utilidades, tenemos los siguientes:

La política para extraer el máximo de excedente en todos los mercados, como es el mercado del dinero, de las mercancías, de los servicios y del trabajo. Las grandes empresas tienen como objetivo lograr las mejores condiciones en la venta y en la compra, sea de mercancías, del trabajo, del crédito, etc. Luchan por obtener el máximo del excedente, y triunfan las empresas más poderosas ante las pequeñas o frente a los países menos poderosos y de los trabajadores no protegidos que componen la mayoría de la población en los países dependientes o subdesarrollados.

(11) Obra Citada.

Otra política que implantan las grandes empresas, consiste en disminuir la competencia en la producción de bienes y servicios. Esto lo logran a través de varias vías, entre las más sobresalientes tenemos la contracción del crédito o el aumento de las tasas de crédito, lo que les resulta esto último dos ventajas, por un lado, aumentan sus utilidades debido a que las empresas transnacionales, multinacionales tienen una influencia muy grande sobre la banca mundial, ya que están profundamente relacionadas, y sobre todo que poseen fuentes propias de financiamiento, lo que ocasiona que el crédito sea muy caro para los competidores, quienes al observar esta situación, se ponen a pensar si vale la pena seguir produciendo o poner en el banco su dinero.

La contracción de la producción la provocan las grandes empresas para lograr mejores condiciones para vender.

Otras políticas que aplican las grandes empresas son:

- Política de innovación tecnológica.
- Política de concentración de capital.
- Política colonialista de reparto del mundo y las zonas de influencia.

-Política de ampliación del mercado interno. (12)

Los mexicanos han perdido la confianza de credibilidad del gobierno, a consecuencia de que la crisis estalló después del período de 1978 a 1980, en el cual se anunció al país una época de abundancia y prosperidad que traería el auge petrolero, de pronto se encontró con factores que no esperaba: una abultada deuda externa, índices imprevistos de inflación, caída del producto nacional, pérdida del poder adquisitivo de los ingresos, devaluación de la moneda, incremento del desempleo, recorte del gasto público, empresas medianas y pequeñas con dificultades financieras, descenso de la inversión privada, etc. (13)

El gobierno ha tenido que efectuar cambios en la acción política frente a la crisis económica, cuyo alcance y consecuencias son todavía muy difíciles de precisar, ya que las relaciones con el sector obrero, hacia algunos partidos de oposición o en el control del sector público, están reflejándose nuevos patrones de comportamiento que ocasionan varias interrogantes sobre las características que tendrá el

(12)(13) Obra citada. Carlos Pereyra. Olga Pellicer, Jaime Ross. TII, P.217, TI, P.89 y 135.

Estado a finales del sexenio del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado. (14)

La política de estabilización que inicia el actual gobierno, contiene tres objetivos principales: La reducción del déficit público, la disminución del déficit externo y la desaceleración de la tasa de inflación, y por otra parte, presenta tres instrumentos de política; la política fiscal, cambiaria y salarial. (15)

Como se puede apreciar, la difícil situación económica actual en México, ha tenido en la inflación uno de los factores que repercuten directamente a la clase trabajadora, que cada día ve mermado el ya de por sí, raquítico poder adquisitivo de su salario; si a ésto le agregamos las políticas económicas de austeridad, trae como consecuencia un aumento de desempleo y una política salarial que pretende conservarlo a cierto nivel o a bajarle directamente.

Se dice que la política de austeridad es el mejor remedio contra la inflación, la mayoría de las políticas econó-

(14) (15) Obra citada. Carlos Pereyra. Olga Pellicer. Jaime Ros. T. II, P. 217; T. I, P. 89 y 135.

micas actuales, prácticamente tienen como eje central la llamada austeridad. (16)

(16)

Obra Citada. Juan Castainets Teillery. T-I, P.246.

CAPITULO III

LA RELACION LEGAL ENTRE CONTRATANTE Y CONTRATADO.

La relación legal entre contratante y contratado (patrón y trabajador), en los contratos individuales y las relaciones individuales, se contemplan en la Ley Federal del Trabajo vigente en los Artículos que a continuación se mencionan:

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 y los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

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

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

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

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.

Para los contratos colectivos, su relación legal se observa en los artículos siguientes:

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen

convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilio de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado 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 adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa 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.

Artículo 395. En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396. Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en

el artículo 184.

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

La relación legal en los Contratos-ley, se contempla en los artículos que a continuación se citan:

Artículo 405. Los Contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

En el texto Administración de Recursos Humanos, el profesor Adalberto Rios Szalay, en el punto 2.6.5, comenta con relación al Derecho lo siguiente: "Básicamente el derecho a

plasmado en sus diferentes ordenamientos los principios que deben regir en las relaciones obrero-patronales. A través de sus disposiciones ha hecho necesario el uso de técnicas administrativas; es de esperarse que su actualización sea constante, con objeto de que marche paralelamente al desarrollo de la administración".

El mismo profesor Rios Szalay, en el punto 6.2.5.2, referente a la Contratación Colectiva, comenta: "El Objetivo; llegar a acuerdos con organizaciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan en la mejor forma posible, los intereses de los trabajadores y de la organización.

Política; la representación laboral se concibe como un factor necesario y de gran importancia para la marcha de la organización y no como una fuerza antagónica; por ésto la relación deberá ser realizada en un clima de cordialidad y esfuerzo coordinado en un trabajo común".

III.1.- CONCEPTO DE CONTRATANTE (PATRON)

La Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 10, define

al patrón como: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores:

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Al analizar el contenido de este artículo, se deduce que el concepto de patrón, es la persona física o moral (empresa, establecimiento, industria etc.) que contrata a otra para realizar un trabajo o servicio.

III.2.- CONCEPTO DE CONTRATADO (TRABAJADOR)

La Ley Federal del Trabajo define al trabajador en el Artículo 8º que dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El trabajador de confianza se encuentra clasificado en la Ley Federal de Trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se dé al puesto.

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

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

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

esta Ley.

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

En toda organización, los trabajadores se clasifican como un Recurso Humano, y junto con otros recursos (materiales y técnicos) que administrados correctamente, se logrará alcanzar los objetivos deseados.

Dentro de los Recursos Humanos queda comprendido el esfuerzo, la actividad, los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc., que los trabajadores desarrollan. (17)

El profesor Fernando Arias Galicia, en el punto 2.3.3.1, de la Administración de Recursos Humanos, presenta las siguientes características de los recursos humanos:

(17) Administración de Recursos Humanos. Punto 2.3, P. 24

a) No pueden ser propiedad de la organización (patrón), a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona. No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento (salvo la pena impuesta por autoridad judicial, las funciones censales y electorales, el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas) y a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (Artículos 2º, 5º, y 4º constitucionales).

b) Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se apuntó, voluntarias; pero no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por el contrario, sólomente contará con él si perciben que esa actitud va a ser "provechosa" en alguna forma, y si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces, aparte de un contrato legal de trabajo, existe

lación de trabajo.

IV.2.- CONTRATOS ESCRITOS

El mismo Artículo 20, contiene a estos contratos, que al respecto dice: "...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..."

IV.3.- CONTRATO A OBRA DETERMINADA

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

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editorial Porrúa, S.A., P.41. los licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentan referente a este artículo lo siguiente: "No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del tra-

también un contrato psicológico cuya existencia está condicionada a lo que se anotó.

c) Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan sólo a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y efectiva. La intensidad de tal servicio depende generalmente de lo apuntado en el inciso anterior. Esta intangibilidad ha causado serios trastornos. Generalmente se ha pensado que los recursos humanos no cuestan nada y que no tienen connotación económica alguna, por lo tanto, han sido los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros dos tipos de recursos; sin embargo, la situación empieza a cambiar. Así, los economistas hablan ya de "capital humano", y algunos contadores empiezan a realizar esfuerzos a fin de que sus estados financieros, que tradicionalmente se ocupan de los recursos materiales, reflejen también las inversiones y los costos en los recursos humanos.

III.3.- FUENTES DE REGULACION LEGAL ENTRE CONTRATANTE Y CONTRATADO.

Las autoridades que regulan legalmente las relaciones individuales y colectivas de trabajo, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 523 dice: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Las dependencias mencionadas aplican las normas laborales de la siguiente manera:

Son autoridades administrativas, las enunciadas en las fracciones I al VI.

Crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades las Comisiones indicadas en las fracciones VII y VIII.

Son autoridades jurisdiccionales las dependencias señaladas en las fracciones IX al XI.

El ejercicio jurisdiccional administrativo para imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo, corresponde al: Jurado de Responsabilidades.⁽¹⁸⁾

III.4.- TRAMITE LEGAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Respecto a los contratos individuales, la Ley Federal del Trabajo no exige que éstos sean registrados ante autoridad competente, ya que el Artículo 24 dice: "... Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Las relaciones individuales de trabajo se encuentran protegidas por la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 21 que dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

(18) Ley Federal del Trabajo, 1970, Reforma Procesal 1980.
Alberto y Jorge Trueba. Comentario P. 280.

Este artículo viene a beneficiar a los trabajadores, ya que no es necesario que exista contrato por escrito para estar protegidos por las disposiciones de esta Ley.

Para los contratos colectivos de trabajo, el trámite legal se contempla en el Artículo 390 que dice: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta"

El trámite legal de los contratos-ley se encuentra contenido en los artículos siguientes:

Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de

una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el Artículo 406.

Artículo 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Artículo 410.- La convocatoria se publicará en el "Diario Oficial" de la Federación o en el periódico oficial de la En-

tividad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Los contratos de los trabajadores de los buques, se mencionan por separado porque su trámite legal lo estipula la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 194 que dice: "Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon "

TIPOS Y FORMAS DE CONTRATOS DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, estipula en el Artículo 20 dos tipos de contratos, y de acuerdo a su duración, existen tres formas para la celebración de estos contratos (Artículo 35).

Tipos de Contratos: Verbales y Escritos.

Formas de Contratos: Contrato a obra determinada.

Contrato a tiempo determinado.

Contrato a tiempo indeterminado.

IV.1.- CONTRATOS VERBALES

Estos contratos se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 20 que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

Por lo antes expuesto, se considera que los contratos verbales se originan desde el momento en que existe una re-

bajo contratado, se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características, el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado.."

IV.4.- CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Esta forma de contrato se encuentra estipulado en el Artículo 37 de la misma Ley Federal del Trabajo, que dice: "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; y

III. En los demás casos previstos por esta ley.

IV.5.- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

En las relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado

es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo u obra determinada son la excepción, y en caso de litigio, corresponde al patrón probar las condiciones del mismo. (19)

IV.6.- CONTRATO A PRUEBA

En la relación laboral de los domésticos, se presenta esta forma de contrato a prueba, el cual se contempla en el Artículo 343 que dice: "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda..."

Otra forma de contrato a prueba, se establece en el Artículo 159 que dice: Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el

(19)

Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal 1980. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Comentario P. 41.

trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión..." Como se puede observar, este Artículo se refiere a aquellos trabajadores de la empresa que deseen obtener un ascenso.

CLAUSULAS Y ESPECIFICACIONES DE LOS
CONTRATOS DE TRABAJO.

En todo Contrato de trabajo se harán constar las declaraciones del patrón como la naturaleza de la empresa o giro del negocio, el motivo, causa y necesidad del contrato (especificaciones primordiales del puesto); el tipo de contrato, el servicio o servicios requeridos del puesto en cuestión. Se incluirá la capacidad del trabajador para celebrar el contrato, su interés en concertarlo y el hecho de contar con los conocimientos necesarios para desarrollar el servicio o servicios requeridos. (20)

Los contratos colectivos en ningún momento podrán concertarse en condiciones menos favorables a los contratos vigentes en la empresa o establecimiento en donde se vaya a celebrar. (Artículo 394 de la L.F.T.).

(20)

Administración de Recursos Humanos. Carlos Deuchler
Balboa. P.280.

V.1.- FORMALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Es misión de los abogados laboristas o de los departamentos jurídicos de las organizaciones, dar forma jurídica al contenido económico, técnico y administrativo de los contratos de trabajo en base a la información proporcionada por el patrón o el departamento de personal de las mismas organizaciones. (21)

V.2.- CONCEPTO DE CLAUSULA

El Diccionario Porrúa define a la palabra cláusula de la siguiente forma: "Cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento, etc..."

V.3.- CLAUSULAS QUE DEBEN CONTENER LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Primordialmente, los contratos de trabajo deberán contener una serie de cláusulas, las cuales se dividen en dos grandes grupos: Legales y Administrativas.

(21)

Administración de Personal. Agustín Reyes Ponce. P.150

Las Cláusulas Legales se encuentran contenidas en los Artículos 25 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son esenciales para todo contrato de trabajo.

Las cláusulas Administrativas prácticamente se refieren a las operativas como son: cuotas de producción, obligaciones del trabajador de afianzar su manejo, obligación de sigilo, etc. (22)

V.4.- ESPECIFICACIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Las especificaciones se utilizan únicamente en los contratos individuales de trabajo, para mencionar los puntos relevantes del puesto a cubrir, en la Administración de Recursos Humanos, el profesor Carlos Deuchler Balboa; en el punto 10.2.5.3, a éste respecto comenta lo siguiente: "Primero se harán constar las declaraciones del patrón, que comprenderán la naturaleza de la empresa o negocio de que se trate, el motivo, causa y necesidad del contrato (especificaciones primordiales del puesto); el tipo de contrato y, en forma general, el servicio o servicios requeridos, expresan-

(22) Admón. de Recursos Humanos, Carlos Deuchler Balboa, P.281.

do de preferencia, el puesto en cuestión. Luego se incluirá la capacidad del trabajador para celebrar el contrato, su interés en concertarlo y el hecho, en su caso, de contar con los conocimientos necesarios para desarrollar en forma satisfactoria el servicio requerido por el patrón".

CAPITULO VI

SUELDOS Y PRESTACIONES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Las negociaciones que realizan los representantes de los trabajadores y de las empresas para la celebración de los contratos colectivos y contratos-ley, repercuten en lo económico y en lo administrativo dentro de la organización, así como en la comunidad en donde se encuentra ubicada la empresa. (23)

Para conocer los sueldos y salarios que pagan las empresas, se hace necesario efectuar una investigación que permita comparar los distintos niveles de sueldos y salarios que reciben los trabajadores; el profesor Agustín Reyes Ponce, en la segunda parte de la Administración de Personal (sueldos y salarios), manifiesta que: "Toda empresa está interesada en conocer los salarios que pagan otras idénticas o similares a ella dentro de la región en que opera, pues si los suyos son muy bajos en relación con los de aquellas, estará expuesta constantemente a una fuga de trabajadores, que preferirán prestar sus servicios en otra negociación donde

(23)

Obra Citada. Victor Herecía Espinoza y José de Jesús Oñate Esquivel. P. 305.

sean mejor remunerados. Si, por el contrario, los salarios que paga una empresa son mucho más altos que en las demás, sus costos de mano de obra le dificultarán competir con otras empresas".

El mismo autor nos dice que deben tomarse en cuenta tres aspectos para realizar dicha investigación, los cuales son:

- a) Los salarios básicos.
- b) Los promedios de salarios que resulten después de haber aplicado a las cuotas básicas los incentivos, primas o demás compensaciones económicas que dentro de la empresa tengan carácter ordinario.
- c) Las prestaciones adicionales; éstas comprenden aquellos beneficios otorgados al trabajador que, aun cuando inmediatamente no se traduzcan en dinero, hacen más apreciable el trabajar en una negociación determinada; v.g. premios por antigüedad, ayuda para deportes, etc.⁽²⁴⁾

(24)

Administración de Personal, Agustín Reyes Ponce, Segunda Parte, Pp. 105, 106.

VI.1.- CONCEPTO DE SUELDO

El Diccionario Porrúa define a la palabra sueldo como: "Remuneración por un cargo a servicio. Mensualidad, estipendio".

En la Administración de Personal, el maestro Agustín Reyes Ponce, en relación a la palabra sueldo dice: "Sueldo proviene de "sólidus": moneda de oro de peso cabal".

También comenta que: "El sueldo se paga por mes o quincena".

Por otra parte, en la Administración de Recursos Humanos, los licenciados Víctor Heredia Espinoza y Julio Fuentes Hinojosa, en el capítulo 8.2.2. expresan que: "La costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago, que es generalmente quincenal o decenal. La ley prohíbe que el plazo para el pago del salario, sea mayor de una semana en el caso de "personas que desempeñan un trabajo material y de quince días, para los demás trabajadores". (Art. 88 de la Ley Federal del Trabajo).

VI.2.- CONCEPTO DE SALARIO.

El maestro Agustín Reyes Ponce, en la Administración de Personal, Segunda Parte, nos dice que el término etimológico de la palabra salario, se deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Además comenta que: "El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente o de ordinario".

También nos explica que la diferencia entre sueldo y salario, es de índole sociológica por la siguiente razón: "El salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina".

Por otro lado, la Oficina Internacional de Trabajo, ha definido el salario como "la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios

que haya prestado o deba prestar". (25)

VI.3.- CONCEPTO DE PRESTACIONES

En la Administración de Personal, Primera Parte, el maestro Agustín Reyes Ponce, define a las prestaciones de la siguiente forma: "Prestación, aunque tiene muy diversas opciones, en el medio mexicano ha venido representando cosas o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado".

El mismo autor nos dice que los términos de connotación adjetiva que se usan en la denominación citada, son las siguientes:

a) Sociales y financieras. En el caso, estos dos términos suelen enfatizar si el beneficio producido al trabajador es directa, o sólo indirectamente de carácter económico.

b) Bienestar. Mira al resultado que buscan producir los servicios o beneficios en el trabajador: se refiere no

(25)

Admón. de Recursos Humanos. Victor Heredia Espinosa y Julio Fuentes Hinojosa, Punto 8.2.1., P.195.

sólo a bienestar material, sino también cultural, social o moral.

c) Adicionales. Implica la idea ya señalada de tratarse de algo que se añade a otra cosa principal, para completarla.

Por esto suele también llamárseles "marginales", indicando con éllo algo que se encuentra al margen, o que completa y perfecciona algo "fundamental".

VI.4.- FUENTE LEGAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES.

La fuente legal que regula los salarios mínimos son:

a) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 551 que dice: "La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica".

b) Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, que la misma Ley Federal del Trabajo contiene en el Artículo

564 que dice: "Las Comisiones Regionales de los Salarios Mí-
nimos funcionarán en cada una de las zonas económicas en que
se divida el territorio nacional".

c) Las Juntas Federales de Conciliación, tienen la fa-
cultad de denunciar ante el Ministerio Público al patrón de
una negociación industrial agrícola, minera, comercial o de
servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general
a uno o varios de sus trabajadores. (Artículo 600, Fracción
VI de la L.F.T.).

IV.5.- LEGISLACION ACTUAL SOBRE SUELDOS Y PRESTACIONES.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-
nos, en el Artículo 123, respecto al salario, establece en
las fracciones que a continuación se detallan:

VI . Los salarios mínimos que deberán disfrutar los tra-
bajadores serán generales o profesionales. Los primeros re-
girán en una o en varias zonas económicas; los segundos se
aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comer-
cio 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 industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

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;

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;

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;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Apartado B del mismo Artículo 123, en las siguientes Fracciones, se refieren al salario de esta forma:

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Fede-

ral y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

La Ley Federal del Trabajo en relación al salario contiene las normas en los Artículos siguientes:

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del

trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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 satisfactores.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio,

profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el Artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

Artículo 96. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones Alimenticias decretadas por la autoridad

competente en favor de las personas mencionadas en el Artículo 110, Fracción V, que dice: "Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente".

II. Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario. Este Artículo dice: "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas;
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia;
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que se observen;

- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días; y,

III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del sala-

rio.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté 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 en el pá-

rrafo anterior, no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su

terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario. (Este Artículo fue mencionado en el segundo inciso del Artículo 97).

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, amplia-

ción o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. (Esta fracción se mencionó en el Artículo 97, en la Fracción I).

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el Artículo 110, Fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

La legislación actual sobre las prestaciones, se encuentran contenidas en los siguientes artículos:

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 143. Para los efectos de este Capítulo, el salario a que se refiere el Artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, co-

misiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios;..

El Artículo 136 se refiere a la obligación de las empresas de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores.

LA PLANEACION Y ADMINISTRACION DE LOS
CONTRATOS DE TRABAJO

El Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo vigente, contempla que los salarios mínimos que deben disfrutar los trabajadores, serán generales y profesionales, pero no establece uno para cada tipo de actividad; menciona una jornada máxima, pero no analiza cada caso en particular, para fijar una jornada máxima justa en relación al tipo de actividad; manifiesta días de descanso obligatorio, pero tampoco atiende la idiosincracia de cada centro de trabajo, ya que las empresas en función de sus necesidades establecen días de descanso especial; la misma ley otorga una serie de prestaciones a los trabajadores con respecto a las necesidades que reclama su naturaleza humana, pero no en función de las necesidades concretas de cada núcleo de elementos que integran los centros de trabajo; asimismo, la Ley contiene una diversidad de derechos y obligaciones que deberán exigir y cumplir tanto los trabajadores como los patrones con el propósito de lograr el equilibrio en las relaciones obrero-patronales. (26)

(26) Admón. de Contratos Colectivos de Trabajo. José Sordo Gutiérrez, Juan Hinojosa de León, Alfredo Vogel Zolondz, P. 18.

Para atender lo anterior, se hace necesario planear cuidadosamente una estrategia, que contenga una valuación y un conocimiento lo más preciso posible, de todas las previsibles consecuencias de las decisiones para la formulación de las cláusulas de los contratos de trabajo y en la preparación de los mismos. Esta tarea es más agobiante, si no se cuenta con un método a seguir, con un derrotero trazado de antemano, que sirva de guía para la recopilación de los datos pertinentes y la valoración de éstos.

La firma de los contratos de trabajo, no indica la culminación de los mismos o que todo ha quedado arreglado, por el contrario, surge la vigilancia de una serie de actividades que garanticen el cumplimiento del contrato celebrado, por tal razón, es necesario llevar a cabo una adecuada administración de todo el clausulado, pues la violación de cualquier cláusula, en el caso de los Contratos Colectivos, constituye un motivo de huelga. (27)

(27) Obra citada,

Fernando Arias Galicia, Prefacio, P. 5.

VII.1.- CONCEPTO DE PLANEACION

El Lic. Agustín Reyes Ponce, define la planeación:

"Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrá de orientarlo, las secuencias de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización".⁽²⁸⁾

Para la Lic. Lourdes Munch, planeación es: "La determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro".⁽²⁹⁾

VII.2.- CONCEPTO DE ADMINISTRACION.

En la Administración de Empresas, el Lic. Agustín Reyes Ponce, a la administración la define como: "Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia de las formas de estructurar y operar un organismo social."

(28) Administración de Empresas. Agustín Reyes Ponce. P. 165.

(29) Fundamentos de Administración. Lourdes Munch Galindo, P. 64

El Lic. José Antonio Fernández Arenas, en el Proceso Administrativo, dice que administración es: "La ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales, por medio de un mecanismo de operación y a través del esfuerzo humano".

VII.3.- LA PLANEACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

La planeación de las estrategias que han de servir para elaborar las cláusulas de los contratos de trabajo, es más importante en la celebración de los Contratos Colectivos, ya que tanto los representantes de los trabajadores como los del patrón, deben presentarse a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

Los acuerdos pactados entre los representantes de los trabajadores y de la empresa, repercuten en la situación económica de la organización, por la derrama de beneficios que tienen que cumplir.

La época del simple regateo, en la cual los representantes del trabajo pedían una cantidad, en tanto que los re-

representantes del patrón ofrecían otra de menor cuantía, para después, mediante un "regateo", coincidir en una cifra razonable para ambas partes, ya no es usual. Actualmente, los representantes del trabajo planean las estrategias de sus peticiones y para é llo cuentan con medios mejores y más técnicos de análisis y argumentación para apoyar sus requerimientos, ésto obliga a los representantes patronales a adoptar medios análogos para lograr una mayor objetividad en las pláticas que han de sostener en la celebración del Contrato Colectivo.

Tanto los representantes de los trabajadores, como los de los patronos, deberán contar con una información completa y fidedigna acerca de los gastos y costos de operación, de los volúmenes de producción, de las inversiones que la empresa ha tenido o tendrá que hacer, del grado de ausentismo del personal, del nivel de sueldos que perciben los trabajadores de empresas similares, los datos sobre la economía regional o nacional, el nivel de salarios en general, el costo de la vida, composición de la población económicamente activa, de los fenómenos económicos tales como la recesión, inflación, devaluación y crisis financiera, etc., todo lo anterior, será una ayuda en la mesa de discusiones, y por otra parte, el intercambio de la información en el momento de la revisión.

del contrato, de una manera técnica y objetiva, se podrá lograr una mejor, más fácil y rápida comprensión de las peticiones y ofrecimientos de los representantes, que tendrá como consecuencia el esperado acuerdo mutuo de ambas partes.⁽³⁰⁾

VII.4.- LA ADMINISTRACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Una vez requisitados los Contratos de Trabajo, es indispensable implantar el proceso administrativo, cuyo mecanismo conlleve al debido cumplimiento de lo pactado.

La Administración de los Contratos Individuales de Trabajo dentro de la organización, tiene como objeto determinar los siguientes aspectos:

- a) A la empresa, le facilita exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones.
- b). A los representantes del patrón, les permite resolver con seguridad, cualquier disputa sobre la manera de desarrollar el trabajo.

⁽³⁰⁾ Administración de Recursos Humanos, Victor Heredia E. y J. de Jesús Oñate E. Pag. 305.

c) El documento constituye un elemento indispensable como prueba, para presentarlo ante las Autoridades de Trabajo, en el caso de conflictos laborales.

Para el trabajador, el Contrato Individual de Trabajo, constituye una necesidad de carácter administrativo, porque le brinda la oportunidad de:

a) Conocer sus obligaciones particulares para con la empresa, en relación a: lugar, tiempo, modo de la prestación del servicio.

b) Saber con certeza la contraprestación que recibe por su trabajo como es: el salario, descansos, vacaciones, retribuciones complementarias, prestaciones, etc.

c) Tener una estabilidad relativa al empleo, mediante la duración del período de contratación.

La Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo, es responsabilidad de los representantes tanto de los trabajadores, como de los patrones, quienes tienen mayor contacto con el trabajador, por tal motivo es conveniente la programación de pláticas o cursos especiales para dar a conocer el

contenido del mismo contrato, que dé como resultado una mejor interpretación de las cláusulas pactadas y normas establecidas, con el fin de mejorar las relaciones entre los trabajadores y la organización, y evitar cualquier clase de conflictos en la aplicación de los acuerdos y convenios celebrados.

Por otra parte, resulta necesario que el Contrato Colectivo de Trabajo, sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surta sus efectos a partir de ese momento. El Contrato definitivo deberá imprimirse, publicarse y hacer llegar a todos y cada uno de los trabajadores.

A diferencia del Contrato Individual de Trabajo, el cual únicamente se formulará en dos tantos, uno para el trabajador y el otro para el patrón, sin que la Ley Federal del Trabajo obligue al patrón a registrarlo ante las Autoridades de Trabajo.

También es conveniente señalar que la empresa deberá tener mayor cuidado en desarrollar y establecer las políticas y reglamentos de personal, debido a que los representantes de los trabajadores, siempre están prestos a detectar

cualquier inconsistencia o injusticia. (31)

(31) Obra Citada. Carlos Deuchler Balboa, Victor Heredia Espinoza, J. de Jesús Oñate Esquivel. Pp. 277, 304, 306 y 307.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- Durante la época de los Aztecas, la contratación de los trabajadores se efectuaba verbalmente y el pago de sus servicios era en especie.

- La primera Legislación que contempló la relación individual de trabajo, fue el Código Civil de 1884. Posteriormente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su Artículo 123, reglamenta el Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, siendo sus preceptos la base para la creación de la Ley Federal de Trabajo de 1931, la cual se modificó por necesidades que surgieron en el transcurso del tiempo, siendo sustituida por la Ley Federal de Trabajo de 1970, misma que ha tenido a la fecha una serie de reformas, la cual en la actualidad rige las relaciones obrero-patronales.

- La inflación es el fenómeno económico que directamente ha repercutido en forma negativa en la clase trabajadora,

porque ha sido el factor que ha determinado que los salarios cada día tengan menor poder adquisitivo.

- En toda organización, es conveniente efectuar una investigación de sueldos y salarios que pagan empresas similares, a fin de remunerar con cantidades justas a los trabajadores de la empresa. y evitar la fuga de éstos a otras empresas que les ofrecen sueldos y salarios superiores.

RECOMENDACIONES:

- No se debe pagar sueldos y salarios inferiores al salario mínimo general o profesional vigentes, con objeto de que la empresa nunca reciba sanciones de las autoridades competentes.
- En la celebración o revisión de los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo, es necesario tomar en cuenta el porcentaje del incremento autorizado a los salarios mínimos generales y profesionales, lo cual representa un indicador para otorgar el aumento en porcentaje o cantidad fija a los salarios y sueldos de los trabajadores que perciben cantidades superiores al mínimo en la empresa.
- Previamente deben planearse las estrategias de las demandas de los representantes de los trabajadores, así como las estrategias que utilizarán los representantes del patrón en el momento de la negociación de las Cláusulas del Contrato Colectivo, con el propósito de que mutuamente lleguen a acuerdos satisfactorios.
- Se requiere que la información para la elaboración de las estrategias se base en las normas que establece la Ley Fe-

deral del Trabajo vigente, además de que contengan datos fidedignos sobre aspectos económicos y financieros de la empresa, del nivel de producción y ventas de los productos y servicios, de estadísticas de asistencia y puntualidad de los trabajadores, de los costos de materia prima, materiales y mano de obra directa e indirecta que intervienen en la elaboración de los productos, del comportamiento de los fenómenos económicos como la recesión, inflación, devaluación y crisis financiera, de los factores que repercuten en lo interno y externo en la empresa, de los costos que representaría el aumento porcentual o cantidad fija a los sueldos y salarios, del costo de las prestaciones o beneficios que la empresa estaría en posibilidad de erogar.

- Se sugiere la implantación de técnicas administrativas para integrar y celebrar adecuadamente los Contratos de Trabajo, a fin de evitar la violación de lo pactado en las Cláusulas.
- Se recomienda que las políticas, normas y reglas que se apliquen para la interpretación de lo pactado en los Contratos de Trabajo, sean congruentes para no lesionar los intereses de los trabajadores, y éstos por su parte, pon-

gan todos sus conocimientos y habilidades al servicio de la empresa, con objeto de lograr eficazmente, los objetivos y metas de la organización.

- Se considera que la información recopilada en esta tesis, puede ser de utilidad como guía de consulta y elemento de apoyo a las personas físicas y morales que intervienen en la celebración o revisión de los Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo, así como a las personas y estudiantes que se interesen sobre el tema.

BIBLIOGRAFIA

1. Historia General de México, Tomo I, Editorial El Colegio de México.
2. Síntesis de Historia de México, Ciro González Blackaller, Editorial Herrero, S.A., 1970.
3. Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Editorial Porrúa, S.A.
4. Código Civil del D.F. y T. de la Baja California de 1884, Imprenta Francisco Diaz de León.
5. Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México. Editorial El Colegio de México.
6. Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal 1980, Edición 1985, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. S.A.
7. Ley Federal de Trabajo de 1931. Editada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.
8. Ley Federal de Trabajo, 6a. Edición, Junio 1984, Editada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
9. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Librería Teocalli.
10. Administración de Recursos Humanos, Fernando Arias Galicia (Coordinador), Editorial Trillas.

11. Aspectos Cualitativos de Desarrollo Económico Mexicano: 1950-1975 en Comercio Exterior, Vol. 25; Ricardo Torres Gaytán.
12. México: Estado, Burocracia y Sindicatos, Juan Felipe Leal, Ediciones El Caballito.
13. Diccionario de Economía. Arthur Seldon, Editorial Oikos-Tau, S.A.; Barcelona, España
14. Diccionario Enciclopédico, Editorial Planeta; Barcelona, España.
15. Diccionario Marxista de Economía Política, Ediciones de Cultura Popular.
16. México Ante la Crisis, Pablo González Casanova y Héctor Aguilar Camín (Coordinadores); Editorial Siglo Veintiuno.
17. Diccionario Porrúa
18. Administración de Personal 1o., 2a. Parte; Agustín Reyes Ponce, Editorial Limusa.
19. Administración de Contratos Colectivos de Trabajo; José Sordo Gutiérrez, Juan Hinojosa de León y Alfredo Vogel Zolondz; Editorial Trillas.
20. Administración de Empresas; Agustín Reyes Ponce, Editorial Limusa.
21. Fundamentos de Administración; Lourdes Munch Galindo; Editorial Trillas.

22. **Proceso Administrativo. José Antonio Fernández Arena;**
Editorial Diana.