

450
237.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**"LA PREVENCION DE LOS CONFLICTOS
LABORALES INTERNOS EN LA MEDIANA
EMPRESA MEXICANA".**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAUL MEDINA LLANES

DIRECTOR DE TESIS: DR. JOSE DAVALOS.



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A DIOS, POR PERCIBIRME EN TODAS
PARTES Y MIRAR TODO EN MÍ, POR
NO PERDERME DE VISTA Y PORQUE
YO NO LO PIERDO DE VISTA NUNCA
A EL.**

**A MIS PADRES, PORQUE LA OBRA
MÁS TRASCENDENTE DEL HOMBRE
DE BIEN, RADICA EN SUS HIJOS.**

**A CLAUDIA SALGADO C., PORQUE
EL CORAZÓN TIENE RAZONES QUE
LA RAZÓN NO CONOCE.**

**A SALVADOR GUZMÁN S., CARMEN
VILLA E., LIC. HECTOR PEREZ RE—
GUERA MARTINEZ DE ESCOBAR Y
LIC. DULCE M. LLANES M., POR SU
APOYO Y GUIA EN MI VIDA Y PRO-
FESIÓN.**

AL DR. JOSÉ DÁVALOS POR BRINDARME SU AMISTAD, EJEMPLO Y ENSEÑANZA.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO POR HABERME ACOGIDO EN SUS AULAS DE ENSEÑANZA.

A TODOS MIS AMIGOS POR ACRECENTAR MI CAPACIDAD DE ACCIÓN Y CREACIÓN.

ÍNDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I EL DERECHO DEL TRABAJO	03
I.1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo.	03
I.2.- Definición del Derecho del Trabajo y su objeto.	19
I.3.- Características, principios y naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.	22
CAPÍTULO II LA MEDIANA EMPRESA MEXICANA	27
II.1.- Concepto de empresa.	27
II.2.- La estabilidad en el empleo.	35
II.3.- El sindicalismo en la mediana empresa.	37
II.4.- El impacto laboral del T.L.C. en la mediana empresa.	41
II.5.- La productividad en la mediana empresa.	46
II.6.- La capacitación en la mediana empresa	51
II.7.- La departamentación en la mediana empresa.	55
II.8.- Concepto de recurso humano y su administración.	57
II.9.- El departamento de recursos humanos y su representación gráfica.	60
CAPÍTULO III EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.	64
III.1.- Elementos de la relación de trabajo.	64
III.2.- La duración, suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.	71
III.3.- Las condiciones de trabajo:	80
a) Jornada de trabajo.	80
b) Vacaciones y prima vacacional.	83
c) Días de descanso semanal, obligatorio y contractual.	85

d) El salario, el salario de productividad, la preferencia y antigüedad en la empresa.	89
e) La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la habitación para el trabajador.	100
f) Planes y programas de capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene en el trabajo.	104
g) Los riesgos de trabajo.	106

CAPÍTULO IV	108
LA ORGANIZACIÓN LABORAL MÍNIMA	
EN LA MEDIANA EMPRESA MEXICANA.	

IV.1.- Importancia de la organización.	108
IV.2.- Dinámica de la organización.	110
IV.3.- Investigación de campo de la administración de los recursos humanos, del control habitual de los registros de la relación de trabajo y de las condiciones de trabajo, en la mediana empresa distribuidora de automóviles.	112
IV.4.- El control y registro habitual de las condiciones de trabajo en la mediana empresa mexicana.	120

CONCLUSIONES	125
---------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	130
---------------------	------------

ANEXOS	134
---------------	------------

INTRODUCCIÓN

El motivo principal para la realización de este trabajo de Tesis, que llevará el título de: La Prevención de los Conflictos Laborales Internos en la Mediana Empresa Mexicana, radica en la necesidad que he encontrado en apoyar a la mediana empresa para lograr su estabilidad y progreso, pretendiendo descifrar los imponderables que se suscitarán, en materia laboral, con motivo de la apertura comercial de la economía mexicana, con el único fin de agilizar las posibles soluciones a diversos problemas planteados en las mismas, permitiéndome así cooperar en la construcción de la plataforma que habrá de darle al país las oportunidades de desarrollo que la reforma económica actual promete, y que la propia sociedad mexicana reclama. Por todo ello, pretendo hacer un estudio de las funciones de los departamentos de recursos humanos de las medianas empresas mexicanas, para así lograr un modelo de empresa acorde con las necesidades del país.

Pretendo proponer medidas que ayuden a convertir los usos actuales, en los departamentos de recursos humanos de las empresas, en algunos mejores, más eficientes, funcionales y de posible aplicación en la mediana empresa, logrando con ello una mayor productividad, eficacia de aplicación dentro de la empresa, y una mayor competitividad de la misma, con un óptimo grado de calidad dentro del mercado nacional e internacional, es decir, que busco optimar las funciones de los departamentos de recursos humanos de las medianas empresas mexicanas, haciendo un estudio de los factores humanos que afectan a la empresa por su deficiente desempeño actual, considerando la necesidad de capacitación real de los trabajadores para que ellos cuenten con los elementos suficientes para el desempeño satisfactorio de su trabajo.

Ya que para el desarrollo, organización, creación y planeación de las empresas existe un gran número de manuales, se presenta confusión en los principios básicos de la empresa, los cuales día con día se ajustan, cambian, se reelaboran, e incluso algunos de ellos desaparecen, de ahí

el deseo de proponer un modelo que permita establecer los principios, procedimientos y criterios básicos que regulen la aplicación, seguimiento y creación de un departamento especial que se encargue de prevenir los conflictos laborales internos en la mediana empresa mexicana, ya que son muchas las veces que en la relación de trabajo se suscitan problemas que pueden incluso llevar al patrón y al trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de un juicio que notoriamente llevará consigo un perjuicio económico, personal, y social, a ambas partes, que dejará en duda la existencia de la verdadera estabilidad en el empleo, por el hecho de no considerarse los imperativos del Derecho del Trabajo, la verdadera realización y justificación del trabajo, e incluso la evidente y necesaria existencia del sentido de equidad y justicia que deben prevalecer en una relación de trabajo, por ello, es que pretendo afirmar en mi trabajo la implicación necesaria del conocimiento especializado para el debido manejo de personal con el sentido humano y jurídico que debe ser aplicado y considerado en la mediana empresa mexicana, enfatizando la misión preventiva del abogado, para evitar conflictos costosos e innecesarios a la misma.

CAPÍTULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO

I.1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo.

"El Derecho, como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos, de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del Derecho, bien para crear normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma."¹

La aparición del Derecho del Trabajo se debe al requerimiento de grandes grupos humanos, con la finalidad de responder a los reclamos de la sociedad en los últimos tiempos, para defender a los asalariados, normalizando las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar un orden económico y social, es decir, el equilibrio y la justicia social.

Indica Mario de la Cueva, que "el Derecho del Trabajo es un esfuerzo para atemperar - no para proscribir - la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el Derecho del Trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un

¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa S.A., México 1976, página 15.

vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.”²

Entre los pueblos de la antigüedad que otorgaban valor al trabajo material, encontramos a los egipcios y a los babilonios; incluso algunos autores relatan, que existe un texto religioso egipcio que afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivan de ello. Desde ese entonces, el campesino fue sin duda el más duramente castigado.

En la antigüedad “el trabajador no representaba otra cosa que una herramienta en manos del príncipe. Si quiere hacer grandes obras, abrir canales o levantar diques, el rey se dirige a contratistas y a ingenieros, personajes importantes a quienes retribuye; pero el grueso de la mano de obra proviene de los campesinos de los alrededores. Niños impúberes penetraban por las galerías subterráneas hasta las rocas recogiendo penosamente los fragmentos de mineral y llevándolos a la entrada de la galería.”³

“El primer historiador, Herodoto, señalaba que en Egipto “unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la Cadena Arábica, otros egipcios se encargaban de recibir esas piedras, transportarlas en barco a la otra orilla y de arrastrarlas hasta la Meseta Libica. Continuamente trabajaban 100,000 obreros, que eran relevados cada tres meses. Diez años de este esfuerzo fueron necesarios para establecer la calzada sobre la que eran arrastradas las piedras...la pirámide misma requirió 20 años de esfuerzos”.”⁴

De lo anterior deducimos que en la antigüedad incluso, el régimen agrario no era favorable al campesino, los pensadores en ese tiempo consideraban el trabajo infame y por ello lo repudiaban, tal y como Alberto Briceño nos lo describe: “En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 a.C., algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1980. T. I, p. 25.

³ BRICENO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985. P51

⁴ IBIDEM, p.51

cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, específicamente el peso y las calidades.

Las Leyes de Eshunna de 1772 a.C. y el Código de Hammurabi de 1750 a.C., fijan cantidades (en especie), para el pago del trabajo a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. Los honorarios de los médicos eran 10 ciclos para el hombre libre y dos para un esclavo; frente a estas prestaciones, aparentemente alentadoras, hay sanciones para quien desempeñara indebidamente su actividad: se cortaba la mano del operador si estropeaba el ojo del paciente.

En el afán de rechazar el trabajo material, considerado infamante, Aristóteles exclamaba que la felicidad solo podría lograrse “si cada instrumento, por una orden dada o incluso presentida, pudiera trabajar por sí mismo, como las estatuas de Dédalo y los tripodes de Vulcano que, según el poeta se dirigen solas a las reuniones de los Dioses, si las lanzaderas tejiesen solas, si el arco tocase solo la cítara, los empresarios prescindirían de los obreros y los amos de los esclavos.”³

No todos los pensadores antiguos repudiaban el trabajo, incluso Pericles decía que era digno de constituir el modo de esquivar la pobreza.

En Roma, en la antigüedad y antes de la Edad Media, el trabajo era objeto de arrendamiento. Diversos autores hablan de la existencia de tres diversas formas de prestación de un servicio:

1.- *Locatio Conductio Operarum*. Sustentado en el hecho de que una persona denominada *Locator Operarum*, prestaba un servicio a otra que adquiría ese beneficio de mano de obra y al cual se le denominaba *conductor Operarum*.

2.- *Locatio Conductio Operis*. Consistente en el hecho de que una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que se encargaría de labrarla; en esta relación, al dueño se le denominaba *Locator Operis*, y al trabajador se le denominaba empresario, *Conductor Operis*.

3.- *Locatio Conductio Rei*. Que se refería al arrendamiento de esclavos.

³ IBIDEM, p.51

En Roma cualquier prestación de servicios, debería ser a cambio de *merces*, que consistía en el pago previamente concedido.

En la Edad Media comienzan a integrarse pequeños estados independientes a través de luchas armadas que buscaban la apertura de mercados, obtención de materia prima, y metales preciosos, surgiendo el mercantilismo, cuya finalidad principal era la acumulación de metales amonedables o amonedados, y esto influye en la estructura político social de la época.

En la Edad Media, la poca actividad que se pudo desarrollar fue eminentemente económica y de acumulación de riqueza, basada en la especialización técnica, mediante la constitución de gremios, corporaciones o *guildas*. Teniendo este tipo de organizaciones una estructura jerárquica, en donde el dueño era *el maestro*, aquellos que coordinaban y dirigían el trabajo y las organizaciones, eran denominados *los oficiales*, y aquellos que carecían de toda prerrogativa o de todo Derecho, eran precisamente los que realizaban el trabajo, denominados *aprendices*. Los maestros se unían integrando *colegios*, y estos colegios eran los que fijaban el precio de los productos y los lugares en donde se debería practicar el comercio.

"En 1776 el Edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron en el Decreto del 2 de marzo, que ordenó que, a partir del primero de abril, *"todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos... y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro"*.⁶

La Ley de Chapellier (1791), confirma el Edicto de Turgot, siendo la misma el instrumento utilizado por la clase burguesa de ese entonces para detener el surgimiento de la fuerza organizada del proletariado.

Los ideales del individualismo se comienzan a manifestar, estimando que la persona constituía por sí, el centro de atención del Estado, es decir, que nada podía demeritar al propio ser, la libertad de pensamiento, de expresión y de tránsito. Esta es la época moderna, que se

⁶ IBIDEM, p. 53.

fundamenta tal y como lo señala José Dávalos: “En la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.⁷

Esa corriente liberal-individualista tuvo importantes exponentes, tales como Roberto Malthus, David Ricardo y Adam Smith, y este último denominó a esa forma liberal de actuar “*la espontaneidad de las instituciones*”, haciendo referencia al hecho de que el mundo económico marcha por su propio impulso.

La libertad individual encontraba su límite entonces, en donde comenzaba la libertad de los demás, y por ello incluso se consideró indispensable la desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores, condenándose entonces lo que ahora conocemos como *la huelga*, por atentar contra el derecho que los empresarios tenían, la libre concurrencia y el supuesto libre mercado. La Ley Chapellier del 14 de junio de 1791 en su exposición de motivos señala: “Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación...”⁸

La legislación penal vigente en esa época de ideas libero-individualistas, castigaba severamente aquellos actos que, a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios

⁷ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición actualizada. Editorial Porrúa S.A., México 1994, p.p. 6 y 7.

justos, interrumpieran la marcha progresista de la fuerza económica, considerando cualquier manifestación de descontento por parte de los trabajadores como atentatoria a la libertad y propiedad privadas. Los salarios, entonces, atenderían a la oferta y la demanda conforme la posibilidad del propio mercado en servicios y satisfactores.

El Código Civil de Napoleón "regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas [jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos] y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos."⁹

Atendiendo al contenido del Código Civil de Napoleón, el patrón era el creador e impulsor natural de la economía, y el papel del Estado era entonces el de vigilante, porque era quien debía imponer el orden cuando este resultara alterado buscando la supresión de cualquier movimiento obrero y dar atención preferente al patrón.

"En 1814 el Estado Inglés ordenó la realización de una encuesta para conocer las condiciones en que se desempeñaba el trabajo, con los siguientes resultados: la jornada comprendía de quince a dieciséis horas, los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener a una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, descritos como enormes galerones, sin ventilación ni medidas de protección; no se otorgaba asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y finalmente eran muchos los casos en que la mano de obra de mujeres y niños, de todas las edades sustituía el trabajo de los varones, por el pago de salarios reducidos. A pesar de esta encuesta poco se hizo para mejorar la situación de los obreros."¹⁰

La supuesta libertad, solo existe para los patrones, quienes son los únicos favorecidos en sus particulares intereses, dándose el éxito de capitalismo industrial siempre a costa del sacrificio de la clase trabajadora, no dejándose substituto de la clase laborante, ya que utilizándose el

⁸ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op.Cit. p-59.

⁹ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. p.7.

¹⁰ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit. p.60.

trabajo de los niños, sería lógico que de ellos quedara solo una masa francamente degenerada, agotando con ello prematuramente el material humano.

Los trabajadores debían entender que eran ellos quienes constituían el factor primordial de la producción y que su trabajo era necesario para mantener e incrementar la riqueza, iniciándose movimientos, incluso armados para hacer valer esta causa, tal como la Revolución Cartista, que consistió en las cartas que los trabajadores enviaban al Parlamento Inglés, período en el cual los trabajadores quemaron fábricas y destruyeron máquinas. El parlamento Inglés aceptó en 1829, la asociación de los trabajadores en *sindicatos o uniones*, pero el mundo de ese entonces solo estaba preocupado por acumular riqueza a costa de la miseria, dolor e incluso vida de los trabajadores.

"Entendieron los trabajadores de Inglaterra que *la primera y más dura batalla tenía que librarse en torno al principio de la libertad sindical, a fin de lanzar después a los sindicatos obreros a la conquista del derecho del trabajo*. Fue así, en los albores del estado individualista y liberal burgués, que se inició lo que llamamos hace mucho tiempo *la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo*: si los trabajadores muertos en las luchas proletarias son los mártires del trabajo, los sindicatos fueron el alma y los héroes de las batallas."¹¹

Nacen como consecuencia de la aplicación de la doctrina liberal-individual, y en defensa de los intereses de la clase trabajadora, diversas corrientes tales como el socialismo utópico, entre cuyos autores encontramos a Sismondi, Carlos Fourier, Luis Blanc y Saint-Simon, y la corriente del socialismo científico defendido por Carlos Marx y Federico Engels, y éstos últimos fueron los que tuvieron mayor trascendencia, e incluso sabemos que fue su doctrina la esencia de uno de los sistemas sociales que movieron el curso de la humanidad en nuestro planeta, tratando de crear un Estado donde los trabajadores fueran la fuente primordial del quehacer político de cada nación.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A.. Séptima edición actualizada. México, 1993, T. II, p.11.

Las cuestiones principales que tocaban las nuevas corrientes político-económicas, iban en contra del crecimiento industrial que propició el enriquecimiento irracional de solo algunos cuantos, así como el que los obreros se encontraran solos e indefensos frente a los hombres opulentos que habían puesto en la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos, en efecto, porque aún los trabajadores u obreros eran considerados como una mercancía o artículo de comercio encontrándose en una condición de desgracia.

Surgen entonces dos importantes documentos, que son: *El Manifiesto del Partido Comunista*, publicado a principios del año de 1848, que definía la posición que debía tener el pueblo frente al crecimiento industrial y la nula atención a los problemas de los trabajadores y que facilitó la creación del Socialismo; y *La Encíclica Rerum Novarum*, publicada en 1891, y que define la posición de la Iglesia.

La Encíclica Rerum Novarum, sin contravenir, en su totalidad, las ideas socialistas, determinaba que la finalidad que perseguía el obrero era el procurarse cosas y poseerlas como suyas con un derecho propio y personal, porque ese derecho lo adquiría verdadero y perfecto con su trabajo, pudiendo exigir el pago de su salario y hacer de ese el uso que quiera, por lo que no debería quitarse a los obreros la disposición libre de su salario, porque sería como quitarles la esperanza de aumentar su patrimonio y mejorar la condición de vida de él y de su familia y por consiguiente de la sociedad.

El Manifiesto Comunista y La Encíclica Rerum Novarum, reconocían la existencia de desigualdades sociales, que incluso en nuestros días existe por medio de la lucha constante de clases sociales.

El Manifiesto Comunista determina: "Debe transformarse el modo de producción. Para lograr esto se recomienda: 1) Expropiación de la propiedad territorial y empleo de la renta de la tierra para los gastos del Estado. 2) Fuerte impuesto progresivo. 3) Abolición del derecho de herencia. 4) Confiscación de la abolición de la propiedad de inmigrantes y sediciosos. 5) Centralización del crédito en manos del Estado. 6) Centralización de todos los medios de transporte. 7) Multiplicación de empresas fabriles pertenecientes al Estado y de los instrumentos de producción, roturación de los terrenos y mejoramiento de las tierras

cultivadas, según un plan general. 8) Combinación de la agricultura y la industria; medidas a hacer desaparecer gradualmente el contraste entre la ciudad y el campo. 9) Obligación de trabajar para todos; organización de ejércitos industriales, particularmente para la agricultura. 10) Educación pública y gratuita de todos los niños; abolición del trabajo de estos en las fábricas...régimen de educación combinado con la producción material, etc....El poder político, hablando propiamente, es la violencia organizada de una clase para la opresión de otra...Los comunistas proclaman abiertamente que sus objetivos sólo pueden ser alcanzados derrocando por la violencia todo el orden social existente...Los proletarios no tienen nada que perder en ellas más que sus cadenas. Tienen en cambio un mundo que ganar”.¹²

El pensamiento de la Encíclica *Rerum Novarum* daba a entender al igual que el Manifiesto Comunista, que sin trabajo no podía haber capital, ni sin capital trabajo, entonces el primer deber del patrón sería el dar al trabajador lo que es justo, debiéndose crear incluso “asociaciones de socorros mutuos”, para poder atender a las necesidades del trabajador y su familia, defendiéndose el derecho de asociación entre los trabajadores. Y no debemos olvidar que La Encíclica ataca al Marxismo por el ateísmo que en él se contiene, y que lógicamente la Iglesia no podía ni debía aceptar, no obstante que compartían ambas corrientes, el sentido de defensa a las clases desprotegidas, desamparadas e incluso explotadas.

Mucho ya habían padecido los trabajadores a finales del siglo XIX, y su lucha no había sido en vano, los conservadores europeos entendieron y aceptaron la idea de la libre empresa y el capitalismo, que creaban los nuevos privilegios hereditarios del dinero, pero continuaron desconfiando del sufragio universal, del gobierno parlamentario, que implicaba el dar el poder a las masas populares y con ello conducirse hacia el socialismo, por lo que conservaron la idea de que todos los hombres en realidad son desiguales, es decir, que unos están hechos para mandar y otros para obedecer, así como la idea de que es necesario que exista una autoridad fuerte en manos de los que mandan para mantener la civilización.

El socialismo demostró que su efectividad consiste en adecuar sus bases y principios a las variantes condiciones de cada momento y cada lugar, por lo que después de la primera guerra

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit., p.68.

mundial, las reuniones multinacionales culminaron con *"el reconocimiento universal de los derechos del trabajador y la creación de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra"*.

En México tenemos como primeros antecedentes los de la Época Colonial, de entre los que sobresalen las Leyes de Indias que buscaban proteger al indígena o aborigen americano. Dice, José Dávalos: "En estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse."¹³

En la Colonia a principios del siglo XIX en México de entonces, existieron *gremios*, regulados por *las Ordenanzas*, ambas eran instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres en ese entonces, y las cuales desaparecen por el año de 1813, y surge entonces el Decreto Constitucional de Apatzingán que establecía que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública. Y comienza la influencia del sistema liberal de la época con José María Morelos y Pavón, personaje de un gran sentido humanista, tal y como el maestro José Dávalos lo describe.

En México, realistas y republicanos, federalistas y centralistas trataron de diseñar el nuevo Estado mexicano. Se recogió la idea que en Francia se tenía respecto de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, así como la ideología que movían a los proletarios en Alemania e Inglaterra, los principios sociales de la Iglesia Católica que se difundía aceleradamente al rededor del mundo; y se comenzaron a formar proyectos y Constituciones que trataron de integrar prerrogativas que eran difíciles de poner en práctica, tales como: El proyecto de Constitución de 1842, que atacaba la existencia del monopolio; El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, que principalmente trató de

¹³ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit., p.53.

hacer obligatorio que los menores de 14 años laboraran con el permiso e intervención necesaria en la contratación, de los padres, tutores o autoridad política; El Proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, que disponía la libertad de trabajo y la justa retribución y que por causa del trabajo no podía perderse o sacrificar la libertad del ser humano. Pero no fue sino hasta después de la revolución de Ayutla, que culminó con la caída de la dictadura de Santa Ana, a través del Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de México en 1857 que se creó un Instrumento con importantes disposiciones relativas al trabajo, que se integró en lo que se llamó la Constitución de 1857, que fue jurada por el Presidente Comonfort, y que era de un fino corte liberal y que establecía en su articulado principalmente lo siguiente: art. 4to. La facultad al individuo a abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos; art. 5to. Que proveyó que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

El primero de noviembre de 1865, se expide dentro del régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, la Ley del Trabajo del Imperio, que consignaba la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios ; así como una jornada de sol a sol con dos horas intermedias para tomar alimentos o de reposo; el pago de salario en efectivo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales y la obligación de tener escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias.

El Código Civil de 1870, en México, dignificó la labor del trabajador al establecer que parecía un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Así mismo, reglamentó el servicio doméstico, a destajo, por obra, a precio alzado, de portadores y alquiler, así como el de aprendizaje; sin embargo, es notorio que aún no se le daba la trascendencia social que tiene la prestación de un servicio.

“El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la

atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.”¹⁴

El 31 de mayo de 1906, en Cananea, Sonora, mineros y operarios mexicanos al servicio de la compañía minera “CANANEA CONSOLIDATED COMPANY”, se declararon en huelga, liderados por Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibañez, Tiburcio Esquer entre otros, todos ellos militantes de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y con el objetivo de lograr obtener en beneficio de los trabajadores un sueldo mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo; que fueran ocupados en dicha empresa el 75% de mexicanos; que todos los trabajadores tuvieran los mismos derechos; solicitando también que se pusiera al cuidado de las jaulas a hombres con nobles sentimientos; y que todos los trabajadores tuvieran el mismo derecho de ascender de puesto. Esta huelga no tuvo éxito, por el contrario, fue reprimida brutalmente, según dicen los historiadores, a fuego y sangre que de los trabajadores fue derramada.

El 4 de diciembre de 1906, en Río Blanco, Veracruz, trabajadores de Veracruz y Puebla, se pusieron en huelga, porque querían aplicarles un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que imponía entre otras cosas la obligatoriedad para el trabajador de laborar 14 horas diarias, fijación de indemnizaciones a favor de los patrones, por fabricación defectuosa de los hilados, impuestas por el propio administrador y a su libre albedrío; los trabajadores solicitaron la intervención del presidente Porfirio Díaz, quien intervino y resolvió mediante la imposición de un Laudo no favorable a los trabajadores huelguistas, quienes al estar obligados a volver a sus labores el 7 de enero de 1907, tomaron por asalto las tiendas de raya y liberaron a los trabajadores presos, y fueron brutalmente reprimidos y aplacados a fuego y sangre de ellos derramada. Díaz, no mucho tiempo después, huyó a Europa, llevando consigo seguramente la carga de la muerte de tantos trabajadores y la vida llena de incertidumbre de sus familias.

“El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos,

¹⁴ IBIDEM, p.59.

alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Esta Ley fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un período vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía. Además, para la observancia de sus normas, impone al patrón sanciones de un peso, por persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda la jornada.”¹⁵

“En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel López Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.”¹⁶

El 14 de mayo de 1915, mediante la legislación del General Alvarado, expedida en Yucatán, se crea un Consejo de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora, y se considera al patrón, como la persona que utiliza el trabajo humano.

Me han conmovido algunos discursos que se atribuyen a diversos personajes de época revolucionaria y posrevolucionaria y que a continuación plasmó:

“Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: “Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio

¹⁵ BRICEÑO RUIZ, Aiberto. Op. Cit., p.82.

¹⁶ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit., p.60.

efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es establecer la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional."¹⁷

Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución de 1917: "Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible, eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma...

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o diez y seis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de

¹⁷ IBIDEM, p.p. 61 y 62.

los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.

La Constitución se pretende hacer como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura, a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro....”¹⁸

Es finalmente aprobado en Querétaro el texto del artículo 123 constitucional, el 23 de enero de 1917 y por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes. Su texto ha sido modificado por no menos de 36 veces, y existen 19 decretos principales que han modificado esencialmente dicho artículo constitucional, los cuales son: el de 1929 (en donde se faculta al congreso de la Unión, para expedir la Ley del Seguro Social); el de 1933 (donde se faculta a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para establecer el salario mínimo); el de 1938 (que suprime la disposición relativa a obreros de establecimientos fabriles militares del gobierno de la República); el de 1942 (donde se dispuso que la aplicación de las leyes de trabajo son a cargo de cada Estado, pero siempre será de competencia exclusiva federal en relación a los asuntos relativos a la industria textil, cinematográfica, eléctrica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, ferrocarriles y empresas administradas o concesionadas por el gobierno federal); el de 1960 (que establece el apartado B); el de 1961 (en donde se establece que ningún salario podrá ser menor al mínimo general); el de 1962 (que prohíbe el trabajo a los menores de 14 años, se establecen las causalés de rescisión sin responsabilidad para el patrón, además se dictan normas para regular el reparto de utilidades de las empresas, y se aumentan diversas ramas de la industria como federales, tales como, la petroquímica, hierro metálico, acero, siderurgia y metalurgia); el de 1972 (se dispone la creación del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores); en 1974 se deroga lo relativo a territorios federales, se dispone que la jornada nocturna sería de 7 horas, se otorgan más garantías al

¹⁸ IBIDEM, p.p 63 y 64.

trabajo de mujeres embarazadas y de los menores de 16 años); en 1975 se amplía la competencia federal respecto de la industria de farmacéuticos, productos químicos, medicamentos, celulosa y derivados, aceites vegetales, empaçado y envasado de alimentos y bebidas envasadas; el de 1978 (que determina la obligatoriedad respecto de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo); el de 1982 (se incorpora al apartado B, las relaciones laborales entre las Instituciones bancarias y sus trabajadores); el de 1986 (en donde se dispone los salarios mínimos generales, profesionales y por áreas geográficas, por ramas económicas o trabajos especiales); el de 1990 (en donde se anexa al apartado A lo relativo a servicio de banca y crédito); el de 1993 (en donde se agrega en el apartado B lo relativo a la Banca Central, y entidades del sistema bancario público); y el de 1994 (en donde se establece que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados, serán resueltos por esta última.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente desde 1917, es en donde se plasma el fundamento legal del Derecho del Trabajo, regulado en su artículo 123 apartado "A", y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, disposiciones legales de donde se desprende lo siguiente:

Toda persona tiene Derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que el Congreso de la Unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales principalmente regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone como normas esenciales a cumplir en la relación de trabajo: el que la jornada de trabajo sea de un máximo de ocho horas, será de siete horas cuando la jornada sea nocturna y cuando se trate de personas mayores de catorce y menores de dieciséis años de edad, la jornada máxima será de seis horas, no pudiendo desarrollar los menores de dieciséis años su trabajo en jornada nocturna o después de las diez de la noche; por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos; las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la

gestación, debiendo gozar de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo, con el beneficio de la estabilidad en el empleo y la percepción del salario, y durante el periodo de lactancia la madre trabajadora tendrá dos periodos de descanso extraordinarios de media hora diaria para alimentar a su hijo; así mismo se dispone la existencia de los salarios mínimos generales y profesionales para garantizar el mínimo nivel de vida del trabajador y su familia, disponiéndose que a todo trabajo igual corresponderá un salario igual sin ningún tipo de discriminación, y se garantiza el salario de los trabajadores exceptuándolo de embargo, compensación o descuento, así también los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa; el salario siempre deberá pagarse en moneda de curso legal.

1.2.- Definición del Derecho del Trabajo y su objeto.

Existe una gran dificultad para definir al Derecho porque siempre se le dan diversas atribuciones teóricas e ideológicas, ya que el concepto de derecho puede ser de gran meditación o de un simple uso ordinario.

En este espacio busco una definición "apropiada" de lo que es el Derecho, para poder llegar a concluir respecto de la definición y el objeto del Derecho del Trabajo, y entender la esencia del mismo.

Etimológicamente la palabra "derecho" proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* ("enderezar", "dirigir", "encaminar") a su vez de *regere, rex, rectum* ("conducir", "guiar", "conducir rectamente, bien"). Por extraño que parezca "derecho" no descende de una palabra latina de morfología semejante e igual significado. La palabra latina que corresponde a "derecho" (o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *ius* de antigua raíz indoeuropea. "Derecho" pertenece a una familia de palabras (de diferentes lenguajes) que se remontan a la raíz indoeuropea *rj* y corresponde al sánscrito *rjyat* (raji: "enderezar", "arreglar",) y al griego: *erectos*: "erecto", "recto". Esta etimología es común a lenguas celtas y germánicas: *raith* (gótico), *raith* (cimbrío), *Ret* (escandinavo, del antiguo nórdico: *rettr*), *rect* irlandés, *right*

(inglés), del antiguo alemán: *Reht*), *Retch* (alemán). El prefijo *di* el cual deriva de las raíces *dh* y *dhr* y que dan la idea de estabilidad y firmeza, fue incorporado posteriormente formando, así la voz, *directum* (derectum). Las lenguas romances ofrecen distintas derivaciones de *directum*: “de-recho” (o “d-recho”) *di-reito* o *d-reito* (portugués), *d-recht* (provenzal), *d-roit* (francés), *d-ret* (catalán), *drept* (rumano), *d-ritto* o *di-ritto* (italiano).¹⁹

Entendemos como Derecho, un conjunto de normas que confieren facultades e imponen deberes al ser humano que vive en sociedad, cuya finalidad es la de establecer las bases de convivencia social dotando a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, igualdad, libertad y justicia.

Para que el ser humano pueda vivir en sociedad, es necesario que su conducta sea regulada por normas, sean jurídicas, morales, sociales e incluso religiosas. Se dice entonces, que “las normas jurídicas son reglas de conducta bilaterales o impero-atributivas, exteriores, coercibles y heterónomas.”²⁰

“Dice la doctrina cristiana, que si el ser humano se comporta de acuerdo a sus postulados recibirá como premio, la vida eterna. Para alcanzar tal vida el medio idóneo es precisamente el cumplimiento de los postulados mencionados a través de las normas religiosas; las cuales...son inspiradas por la idea suprema de Dios y tienen como principal objeto ayudar al hombre un fin último en una vida que no es la terrena. Consideran la conducta del hombre no sólo en sus relaciones con sus semejantes, como el Derecho, sino en sus actos para con Dios y para consigo mismo...O sea, que las normas religiosas auxilian al individuo para acercarse a Dios y de esta manera alcanzar la vida eterna.”²¹

Me ha gustado el sentido, que de *ius* se ha dado en determinado momento histórico, como el de: “*quod omnibus aut pluribus in quaque civitate utile est, tu est ius...*” que quiere decir que el sentido del derecho es todo aquello que en cada Estado es útil para todos o para muchos, y esto es “derecho”.

¹⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Porrúa S.A. Tomo D-H. México 1995, p.p. 924 y 925.

²⁰ PEREZNIETO CASTRO, Leonel y LEDESMA MONDRAGÓN, Abel. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Harla. México 1989. p.37.

Debemos entender que el término “derecho” no es un término unitario, es decir, que no se aplica siempre en el mismo sentido, y por ello aunque siempre será entendible su significación, la ambigüedad de este término quedará siempre oculta.

En relación al “Derecho del Trabajo”, en el Diccionario Jurídico Mexicano, se define a éste como: “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.”

Podría decirse que el Derecho del Trabajo, es un cuerpo normativo que regula y plasma la experiencia *del trabajo*, buscando la justicia social en la *relación laboral*, y como ciencia se articula en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo que estudia y explica el fenómeno jurídico de la *vida laboral*, que pretende la creación de un estatuto tutelar y promotor de las condiciones de los trabajadores.

La estructura del Derecho del Trabajo la podríamos dividir en:

- I.- El derecho individual del trabajo, que comprendería las condiciones genéricas de la relación de trabajo, los regímenes especiales de dicha relación, y por tanto comprende la autonomía privada en la relación de trabajo.
- II.- La previsión social, los regímenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, los riesgos de trabajo, el derecho habitacional, y algunos autores incluyen el trabajo de menores y el de mujeres.
- III.- El derecho sindical, que es la organización profesional, o contrato colectivo, que incluye el “derecho de huelga”.
- IV.- La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades de trabajo.
- V.- El derecho procesal del trabajo, que comprende los procedimientos que son idóneos para la solución de controversias o conflictos derivados de una relación de trabajo, sean de carácter “individual” o “colectivo”.

²¹ IBIDEM. p.38.

Del estudio realizado tanto de la legislación vigente como de la doctrina en general, he determinado que toda relación de trabajo se justifica por la presencia de un trabajador, que es la persona física que prestará sus servicios al patrón, este patrón podrá ser una persona física o una persona moral. El trabajo entonces, es el objeto principal del Derecho del Trabajo, ya que el mismo constituye el verdadero fundamento de su existencia, incluso cabe destacar que el propio hombre debe siempre vivir para trabajar, para ser útil a sí mismo, a su familia, a la sociedad y participar por ello en la constitución del bien común.

Entre los tratadistas, se han generado diversas polémicas en relación a la justificación del término DERECHO DEL TRABAJO, término del cual opino que: toda vez que actualmente el DERECHO DEL TRABAJO tiene como objeto principal el del trabajo, restringiéndose la característica expansionista de dicho término, no comprendiendo entonces todas las actividades en que puede manifestarse el mismo, y considerando que la Legislación mexicana limita al DERECHO DEL TRABAJO en: la relación que se da entre un trabajador con un patrón por medio de la prestación de un servicio personal y subordinado, es entonces la utilización de dicho término la más correcta.

1.3.- Características, principios y naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

Es un derecho protector de *la clase trabajadora*, por ser esta la parte más débil en la relación "obrero-patronal". Es por ello, que la propia Ley Federal del Trabajo, considera al *trabajo* como un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud, un nivel de vida digno y decoroso para el trabajador y su familia, y por todo ello no es un artículo de comercio.

Es un derecho expansionista, es decir, que es dinámico, ampliándose cada vez más su ámbito de aplicación.

Es un derecho que otorga un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, es decir, que el Derecho del Trabajo constituye la base de los derechos de la clase trabajadora, sin perjuicio

de que los derechos, prerrogativas y demás disposiciones consagradas en favor del trabajador puedan ser mejoradas, además protege el que dichos derechos, prerrogativas y disposiciones jamás sean inferiores, lo cual se pone en manifiesto en la Ley Federal del Trabajo que entre otras circunstancias expresa que son nulas todas las disposiciones que impliquen renuncia de derecho por parte del trabajador, y que dicho ordenamiento jurídico, es de orden público.

Es un derecho irrenunciable, es decir, que nadie podrá abusar de la ignorancia, extrema pobreza, o miseria de la clase trabajadora para otorgar menores prestaciones, salarios o provisiones de las dispuestas como mínimo en la Legislación laboral, esta característica está íntimamente ligada a la anterior.

Es un derecho que reivindica a la clase trabajadora, como nos lo hace notar Dávalos, ya que busca a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que está siempre ha sido explotada, sobre todo en el sistema capitalista.

Es un derecho de la clase trabajadora, porque se dice que es ésta clase, la que se ha dado este Derecho del Trabajo, tras el derrame de sangre, sudor y lágrimas de la propia clase trabajadora, y que no obstante de que algunos autores la señalan como una legislación burguesa, se ha revestido de social, que indudablemente responde al ataque de un sistema capitalista.

En el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consagran diversos principios rectores del Derecho del Trabajo, de los cuales hago mención solo de aquellos que consagran ideas determinantes para la existencia del mismo:

a) *El trabajo es un derecho y un deber social*, en virtud de que toda persona tiene derecho a trabajar dignamente y ser socialmente útil, porque el trabajo no es un artículo de comercio y exige el máximo respeto a la dignidad y libertad de quien lo realiza, debiéndose entonces asegurar las condiciones mínimas de salud, de vida y un nivel económico decoroso para quien trabaja y para su familia, esta idea expresamente se consagra en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

El mexicano, incansablemente, ha buscado vivir conforme una escala de valores fundamentales para dar un sentido a la existencia humana, tratando entonces de estructurar las relaciones laborales en el contexto social.

La justicia tiene un valor supremo en el Derecho del Trabajo, porque busca la defensa a la dignidad del trabajador, y utiliza al Derecho como forma para ello.

Es entonces la justicia social la que se realiza en el derecho del trabajo, protegiendo al trabajador en su esfuerzo productivo y como persona humana, y es este principio la finalidad esencial del derecho del trabajo, plasmada en el artículo 2º. De la Ley Federal del Trabajo.

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un *deber*, pero el reverso de este deber del hombre es la *obligación* que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.”²²

b) *La libertad de trabajo*, consagrada en el artículo 5to. Constitucional, que se refiere a que a ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; así como tampoco podrá contratarse o pactarse de manera alguna el menoscabo, la pérdida o sacrificio de la *libertad humana*.

c) *La igualdad en el trabajo*, concepto que Russomano explica brillantemente al determinar: “El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo*. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”²³

²² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p.p 108 y 109.

²³ RUSSOMANO, MOZART, Víctor. *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. UNAM. 2ª edición. México, 1981, p.9.

Este principio lo recoge de la propia Constitución, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se determina textualmente: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."²⁴

Creo que es necesario aclarar que este principio de igualdad puede darse de diversas modalidades, incluso el hecho de que no sea violatoria del mismo, la disposición de " un salario distinto para trabajos iguales", porque en todo momento debe considerarse el rendimiento diferente que tienen entre sí todos los seres humanos, es decir, que aunque la actividad realizada por dos o más personas sea la misma, podrá diferir en la forma de realizarla, la calidad del trabajo, y la justificación entonces de la retribución distinta.

d) *La estabilidad en el empleo*, la cual desde mi muy particular punto de vista es uno de los principios más importantes, se fundamenta en el hecho de que es necesaria la protección a la clase trabajadora en el "trabajo", para que tengan una *permanencia duradera en el empleo*, pudiendo renunciar a ella en cualquier momento en la relación de trabajo (obrero-patronal), sin ninguna obligación a su cargo salvo que renuncie antes de cumplir el primer año de servicios, ya que si es así, el trabajador será responsable de los daños y perjuicios que ocasione al patrón por su decisión. (Capítulo II del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo.)

El trabajador tiene el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo a través de la reinstalación, que es la acción que podrá ejercitar el trabajador, cuando éste es despedido de forma injustificada de su empleo.

Cabe señalar, que la estabilidad en el empleo, protege la conservación del mismo, siempre y cuando el trabajador no incurra en cualquiera de las causales de rescisión de la relación de trabajo que se de por causas imputables al propio trabajador y conforme lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (comentada por CLIMENT, BELTRÁN, Juan B.). Editorial Esfinge. México 1993, p.156.

Podríamos decir que la estabilidad en el empleo, es el derecho de permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en cuanto no sobrevenga una causa expresamente prevista en la ley que motive la interrupción o ruptura de la relación de trabajo.

El derecho del trabajo, no puede constituir una regulación formal de la conducta exterior del patrón y del trabajador, sino que consiste en un sistema u ordenamiento que pretende mejorar al ser humano tanto moral como espiritualmente, por lo que jamás podrá concebirse al derecho del trabajo como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

El derecho del trabajo dignifica al trabajador y al trabajo que el mismo realiza en beneficio siempre de la sociedad y de su familia, que constituye el pilar de la vida colectiva.

Algunos autores consideran que el derecho del trabajo, es una subespecie del derecho social, que se ubica entre la dicotomía tradicional de la división de derecho público y derecho privado, es decir, un "*tertium genus*".

El fin perseguido principalmente por el derecho del trabajo, es el de la justicia y equilibrio social-laborales, dentro de una relación de trabajo (obrero-patronal), a través de su carácter tuitivo y nivelador.

CAPÍTULO II

LA MEDIANA EMPRESA MEXICANA

II.1.- Concepto de empresa.

Considero necesario hablar de *la empresa*, dentro de este trabajo, siquiera someramente, con algunas de sus peculiares características para entender la importancia de la prevención de los conflictos laborales que se dan en la misma.

Entendemos que en casi todos los países, si no es que en todos, existe una gran cantidad de pequeños y medianos negocios, es decir, *pequeñas y medianas empresas*, en las cuales es necesario la aportación de capital, así como llevar en la misma una labor directiva y de trabajo.

Considero a *la empresa* como un elemento organizador y coordinador de los factores de producción, con fines productivos y lucrativos. Estas empresas son personas jurídicas.

La empresa, en cualquier forma en que se integre, forma parte del proceso productivo de los bienes y los servicios que satisfacen las necesidades de la sociedad. Debiéndose considerar, dentro de su ámbito, lo que tiene que producir, como lo va a producir y en que cantidad, para obtener una utilidad adecuada con relación a la inversión realizada en la empresa.

La empresa, no está aislada de la sociedad de la que forma parte, sino que es creación de esa sociedad, que la sostiene para que pueda dar cumplimiento a sus propósitos específicos; en el entendido de que mientras la empresa satisfaga en forma más eficiente los deseos del consumidor, a través del uso efectivo y eficiente de sus recursos, mayor será la utilidad.

Para crear una *empresa*, es necesario determinar para que se establece, integrar su personal, considerar la capacidad de producción, los precios, la forma de producir, lo que se va a producir, los canales de distribución, a quien se va a distribuir, a quien se va a dirigir nuestra

producción, etc., todo lo cual nos lleva a pensar en la administración como medio para dirigir la compleja actividad de la empresa hacia la consecución de sus fines.

La administración a la que me he referido en el párrafo anterior, es sin duda la que consiste en la planeación, organización, ejecución y control que unidos llevarán a la determinación y el logro de los objetivos de la empresa mediante los *recursos humanos y materiales*.

La planeación consistirá en determinar los diferentes cursos de acción que pueden tomarse para alcanzar los objetivos de la empresa, cuyo proceso incluye: la fijación de objetivos, utilizando proyecciones económicas que son los hechos que se supone pudieran ocurrir en el futuro, basados en los datos de hechos pasados; la determinación de la estrategia a seguir; los programas o cursos de acción que se llevarán a cabo; y el control, que es la vigilancia y verificación de la ejecución de las actividades.

La organización, pretende la división de trabajo adecuada y el mejor uso posible de los recursos de la empresa. Con la organización se busca analizar y agrupar lógicamente las actividades de la empresa, para que éstas se ejecuten eficazmente, determinando con precisión las responsabilidades y la autoridad de cada miembro del grupo. Esta organización deberá ser dinámica, ajustándose a las necesidades de la empresa.

La ejecución, es la integración de todos los factores de la empresa, para alcanzar los objetivos de la misma, y depende principalmente de las personas, jugando un papel muy importante la motivación del trabajador, de manera que haga con suyo los objetivos de la empresa al momento de orientar su esfuerzo.

El control, que consiste en la comparación de los resultados con los objetivos, para tener la capacidad de aplicar una acción correctiva a tiempo, efectiva, de fácil aplicación y no muy onerosa.

La administración será entonces, el hacer, y hacer que otros hagan, lo necesario para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

“La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *imprehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: “casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo...negocios o proyectos de importancia.” “Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas”. En cuanto a la primera acepción, el concepto jurídico de la empresa, en efecto, se refiere a la “casa o fondo de comercio”; aspecto patrimonial que se relaciona con la expresión francesa *fond de commerce*, y que entre nosotros, siempre, según aquel Diccionario, quiere decir, (fondo) el “caudal o conjunto de bienes de una persona o comunidad” que se establece para realizar negocios; es decir, la actividad del fundador (empresario o titular de la empresa) que se desenvuelve con una cierta finalidad (producir para el mercado), que es a lo que se refiere la otra acepción del Diccionario: una obra o un designio del dueño de la empresa.”²⁵

Creo prudente hacer notar que la empresa es un todo, y que la sociedad mercantil o la persona física que explota dicha empresa, o que la organiza, es parte de ese todo.

“El derecho reconoce diversas clases de empresas: según que su titular sea un sujeto de derecho privado, o bien, de derecho público, se habla entonces de *empresas privadas o públicas*; según que el titular sea una sociedad (anónima con mayor frecuencia), u otra persona o sujeto, se habla de empresas *societarias o corporativas* en aquel caso y *no corporativas en el otro* (el titular entonces puede ser una persona física, o una comunidad o grupo de personas sin personalidad, una unidad económica, etc.); y finalmente, según la naturaleza de la actividad económica que se efectúe a través de la negociación puede tratarse de empresas agrícolas, comerciales (*stricto sensu*) e industriales (fabriles o manufactureras; de productos o de servicios). Con excepción de las pequeñas empresas (*rectius talleres de artesanado*) que no ofrezcan sus productos o sus servicios al mercado (es decir, al público en general), sino que operen por pedidos, y las negociaciones agrícolas que se dediquen a la explotación del suelo o de ganados, sin elaboración o cambio de los frutos que se obtengan, todas son mercantiles, y están comprendidas en las frs. V a XI, XV, XVI, del a. 75 CCo.”²⁶

²⁵ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Op. Cit., p. 1262.

²⁶ IBIDEM, p. 1263.

La Ley Federal del Trabajo, se refiere a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, es una organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin.

Barrera Graff define a la empresa como: "La organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado"; "organización realizada por el titular, o sea, el empresario, sobre el personal de la negociación, y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio."²⁷

Los elementos *esenciales* de la empresa son: los trabajadores y los patrones, vinculados entre sí por una relación económica -- jurídica; la hacienda o fondo de comercio, que es el patrimonio que se integra con los bienes materiales e inmateriales, como un todo unitario; un elemento teleológico, que según Dávalos, se constituye por la organización y dirección encaminados a un fin común.

Los elementos *accidentales* son el nombre comercial, la marca, la comunidad de propietarios, etc..

La empresa actúa en el derecho laboral a través de una persona física o moral, como titular de la misma, que es el patrón; la empresa es entonces el sujeto de la relación de trabajo, y el patrón tiene la personalidad representativa en esa relación, por lo que el cambio de patrón no podrá afectar la relación de trabajo en perjuicio del trabajador.

Es necesario también determinar, que existen diversos criterios que consideran la existencia de micro, pequeña y mediana empresa, y que estos criterios diferencian a las mismas, considerando su capacidad productiva, y dentro de la investigación que realice, encontré que esencialmente se toman de forma generalizada dos criterios que realizan esta clasificación de empresa:

²⁷ BARRERA GRAFF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. México, 1947, p.p. 174 y sigs.

a) Los de orden cualitativo.

b) Los de orden cuantitativo.

Los de orden cualitativo se basan fundamentalmente en el grado de tecnología de mecanización y de organización empresarial, la calificación de la mano de obra y el tipo de mercado al que accede.

Dentro de los de orden cuantitativo se incluyen: volumen de producción, número de personal, monto de capital invertido y volumen de ventas generadas.

Nacional Financiera, considera la existencia de cuatro tipos de empresas que tomando en cuenta su magnitud se dividirán en: *micro, pequeña, mediana y grande*. Distinguiéndose a las tres primeras, de la última por lo siguiente:

“En cuanto al volumen de producción, las empresas micro, pequeña y mediana utilizan su capacidad instalada en una proporción inferior al 50% laborando un poco más de un turno al día, solamente el 25% de dichas empresas trabajan cerca de tres turnos con una utilización del equipo superior al 90%. La pequeña industria utiliza maquinaria de fabricación nacional en un 62%, importándose el restante 38%; en tanto que las empresas medianas importan el 66% de su maquinaria, siendo el restante 34% equipo nacional.”²⁸

En 1986, el Fondo de Garantía y Fomento a la Industria Pequeña y Mediana estableció determinados parámetros basados en el número de personal utilizado por las empresas, que dio origen a la siguiente clasificación:

Micro - industrias: 1 a 15 trabajadores.

Industrias pequeñas: 16 a 100 trabajadores.

²⁸ BORJA, DEL CARPIO, Felipe. Tesis: *La importancia y elementos básicos de la mercadotecnia en las pequeñas y medianas empresas*. México D.F., 1994, 108págs. (Tesis del Licenciado en administración de empresas Felipe Borja del Carpio. Director de Tesis: Lic. Héctor Pérez Reguera Martínez de Escobar.), p.p 23 y 24.

Mediana Industria 101 a 259 trabajadores.

“Lo anterior quedó ratificado con la promulgación de la Ley Federal para el Fomento de la Microindustria publicada el 26 de enero de 1988; así como con el Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana 1991-1994.

En promedio la microindustria emplea 9 trabajadores por empresa; la pequeña industria cuenta con 34 empleados y la mediana empresa alcanza 131 trabajadores.”²⁹

Nacional Financiera determina que la pequeña y la micro--industria será la que tenga un monto de capital invertido de entre los \$50.00 y \$15,000.00; y la mediana industria será la que tenga un capital invertido de entre los \$15,000.00 y los \$90,000.00. Se considera también que la pequeña industria es aquella que realiza sus actividades generalmente dentro de una pequeña zona geográfica, a diferencia de las medianas empresas que realizan operaciones en toda la República Mexicana, e incluso en el extranjero. Y NAFIN, considera que la microempresa deberá tener ingresos anuales no excedentes de 110 veces el salario mínimo vigente en el área geográfica A; mientras que la pequeña industria deberá tener ingresos no excedentes a 115 veces el salario mínimo general vigente en el área geográfica A, y la mediana industria no podrá tener ingresos excedentes de \$6,500,000.00.

La mediana empresa se caracteriza por ser una instancia que forma empresarios y canaliza el ahorro familiar y excedentes generales a nivel regional, tiene una gran capacidad de absorción de mano de obra con montos bajos de inversión, elabora generalmente productos complementarios para la producción que realizan las grandes empresas, y tiene siempre gran flexibilidad operativa y capacidad de adaptación a nuevas tecnologías aprovechando materias primas nacionales, adaptándose incluso, a grandes unidades productivas permitiendo el desarrollo de proyectos de cambio en corto plazo.

Una última clasificación de las *micro, pequeñas y medianas empresas*, la tenemos en la que considera un orden cualitativo considerando lo siguiente:

²⁹ IBIDEM, p.24.

“Facilidad de los directivos para enterarse y resolver de manera directa los problemas de todo el personal.- Acorde con esto, en una pequeña empresa el dueño o gerente conoce en detalle los problemas de sus empleados; el gerente evalúa directamente el desempeño, comportamiento, producción y calidad de los trabajadores; identificándolos a todos y cada uno de ellos individualmente.

Centralización de la empresa.- En las empresas pequeñas todo se encuentra centralizado y depende directamente del dueño o gerente; en este caso la centralización es justificable y necesaria debido a la reducida magnitud de sus funciones y a los pocos niveles jerárquicos.

En base a estos criterios se puede hacer la siguiente clasificación:

1.- Empresas de tipo familiar, (microempresa).- Aquellas en las cuales laboran un máximo de quince personas, ausencia de niveles jerárquicos y jefes inmediatos, la administración es realizada por el dueño o alguno de sus familiares.

2.- Empresas pequeñas.- Con 15 a 100 trabajadores, existe al menos un nivel jerárquico con uno o varios jefes inmediatos que aplican técnicas para manejar recursos materiales y humanos

3.- Empresas medianas.- De 101 a 250 trabajadores, con una mayor complejidad administrativa y varios niveles jerárquicos; cuenta con un número considerable de jefes intermedios especializados en los asuntos o departamentos que controlan, administran, dirigen y prestan diversas funciones.”³⁰

Cabe señalar que generalmente las medianas empresas se constituyen en Sociedades Anónimas de Capital Variable, la micro-empresa generalmente no tiene una estructura organizacional como tal, y la mediana empresa se constituye en diversos regímenes jurídicos.

³⁰ IBIDEM, p.p. 30 y 31.

“La mayoría de los pequeños y medianos empresarios no tienen recursos importantes en términos macroeconómicos, aunque sus fortunas pueden ser importantes de manera personal. Por lo mismo, se les toma poco en cuenta cuando se llevan a cabo los grandes programas gubernamentales y se toman las decisiones económicas importantes.

Ciertamente, la producción que logran por obrero o por inversión realizada es más baja que en el caso de sus similares de Taiwan, Singapur, Estados Unidos, Japón o Alemania. Sin embargo, los empresarios de esos países no serían más productivos si se les pusieran todas las trabas y problemas que tienen sus equivalentes en México.

Es conveniente diferenciar a los verdaderos empresarios de los “contratistas”, que son quienes por el hecho de tener un pariente o amigo en un puesto oficial han conseguido un contrato para surtir alguna oficina o empresa gubernamental. En cambio, un verdadero empresario es aquel que donde hay pobreza y escasez de la riqueza, abundancia y empleos, y, además, tiene la capacidad de crearlos.

Se calcula que los pequeños y medianos empresarios generan el ochenta por ciento de los empleos existentes en el país, y si ellos no se desarrollan y por el contrario desaparecieran, se acabaría el ingreso de millones de personas de este país. Sin embargo, la situación actual no es la más propicia para el desarrollo de este tipo de empresas. Tienen gran incertidumbre sobre las perspectivas de tipo de cambio, de la inflación, de las tasas de interés y del crecimiento económico. Su preocupación es que es casi imposible ser acertados en sus decisiones si la inflación pasa de 7 por ciento anual a 52 por ciento y luego a 27 por ciento, como ha sucedido aquí en los últimos tres años, después de tener la promesa de que la inflación iba a desaparecer con la creación de un banco central autónomo.

Como invertir si antes de que empiece a operar un negocio en Acapulco ya tuvo tres huelgas por parte de diferentes “sindicatos”.

Los medianos empresarios requieren: ¡que los dejen trabajar! En todo el país, los trámites oficiales, son extraordinariamente difíciles y son causa de corrupción. La inflación y las tasas nominales de interés son altas, por lo que es necesario que bajen todavía más; los empresarios

tiene miedo tanto de los delincuentes y secuestradores, como de los auditores de hacienda y policías en la vía pública, y la inversión no puede existir en un entorno de miedo; se considera que los impuestos son elevados y difíciles de calcular; es necesario la claridad en el rumbo de las estrategias económicas que sigue el país, porque se aprecia la operación de programas de ajuste más que de crecimiento.

A pesar de todo esto, en el fondo, un empresario es un optimista. Piensa que al final él será exitoso y que el país saldrá adelante. Si no fuera así...no sería empresario. Por lo mismo, al crear fuentes de trabajo e invertir demuestra que cree en el país, ya que sigue aquí.³¹

11.2.- La estabilidad en el empleo.

Es un principio rector del Derecho del Trabajo, que consiste en otorgar permanencia y continuidad a la relación de trabajo, plasmado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, que garantiza al trabajador que en caso de ser despedido injustificadamente de su empleo tendrá derecho a solicitar el cumplimiento de su contrato o mejor dicho a ser REINSTALADO, o en su caso podrá solicitar el pago de la indemnización correspondiente. Imponiendo en primer orden la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades que resultaren por la responsabilidad derivada del conflicto y previstas por la Ley.

La Ley Federal del Trabajo, recoge este principio y lo establece en sus artículos 35, 36, 37, 38 y 39, los cuales íntimamente indican que la relación de trabajo puede ser por obra o tiempo determinado, (en el entendido de que si vence el término fijado y subsiste la materia que dio origen a la relación de trabajo, ésta última quedará prorrogada por todo el tiempo que dure

³¹ SOLIS MENDOZA, Benito. (Consultor privado). "La percepción de los pequeños y medianos empresarios". *El Financiero*. No.4241, año XVI. Director Rogelio Cárdenas. Sección finanzas, p.12. México, D.F., 18 de noviembre de 1996.(NOTA DE AMPLIACIÓN).

dichas circunstancias), y por tiempo indeterminado; a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

La estabilidad en el empleo la debemos entender entonces, como el derecho a conservar nuestro empleo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales, es decir, que la permanencia en el empleo deberá subsistir hasta la terminación natural de la relación de trabajo, salvo que se afecte la integridad humana, o que implique la convivencia forzada entre patrón y trabajador que contrarie la idea de la libertad humana, consagrada incluso en el artículo 14 constitucional, conforme lo prevé el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en el caso de que este último tenga una antigüedad no mayor de un año, o que labore en contacto directo e inmediato con el patrón y que de acuerdo a las circunstancias del caso y a juicio de la Junta, no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o que se trate de trabajadores de confianza, domésticos o eventuales; en el entendido de que el patrón deberá indemnizar al trabajador que se ubique en los supuestos antes señalados conforme a lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que si la relación de trabajo fuera menor a un año se indemnizará con el importe de salario que sea correspondiente a la mitad del tiempo de prestación del servicio; si la relación de trabajo fuera mayor de un año se indemnizará con seis meses de salario por el primer año y 20 días de salario por cada año subsiguiente; si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año de servicio; y en todos los casos además se indemnizará con el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos que se generen desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones correspondientes.

La disolución de la relación de trabajo depende de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza con el reconocimiento de que la sustitución del patrón, no destruye ni afecta la relación de trabajo en la empresa, debiéndose

entender que el trabajador tiene un derecho de permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada.

Dice Dávalos: "Si el trabajo es soporte de la realización humana, no puede concebirse que la permanencia en el empleo dependa del rumbo que tome el viento".³²

"De qué serviría a los trabajadores que las leyes laborales les garantizaran una jornada humanitaria, un salario remunerador, descansos y vacaciones, participación en las utilidades, condiciones de higiene y seguridad en las empresas, etc., si carecieran de seguridad en el puesto de trabajo. En tiempos en los que la inflación y el desempleo son realidades cotidianas, la sola certeza en el empleo es el más preciado tesoro del trabajador y su familia. La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos, o en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral: la muerte del trabajador o del patrón; un siniestro, como un incendio o inundación que haya arrasado con los bienes de la negociación."³³

Conuerdo con la idea de Dávalos, en el sentido de que la seguridad en la relación de trabajo es el punto de tregua a partir del cual los trabajadores y los patrones podrán colaborar en la construcción de una Patria más sólida, de nuestro México.

II.3.- El sindicalismo en la mediana empresa.

Retomando las ideas plasmadas en este trabajo en el capítulo I, punto I.1., hago notar que el sindicato nació del anhelo de la clase trabajadora, de poder unirse para luchar en defensa de sus derechos laborales, en contra de la supremacía económica de los patrones, para lograr con ello un nivel de igualdad social entre los factores de producción; y con el transcurso de los

³² DÁVALOS, MORALES, José. Tópicos Laborales, prólogo de Manuel Alonso Olca. Editorial Porrúa S.A., México 1992, p.23

³³ IBIDEM, p.24.

años, el movimiento obrero creció y se consolidó, organizado y auténticamente representado, dando lugar a instrumentos tales como la huelga y la negociación colectiva.

Desde 1524, se ha tenido la idea de organización entre los trabajadores, que en un principio constituyeron gremios de artesanos, y que incluso en España se formaron por temor a la competencia que el mercado en América representaba para el mercado español de ese entonces.

La Constitución de 1857, en México, reconoce en su artículo noveno, la asociación o reunión pacífica con un motivo lícito, pero no expresa nada concreto en relación a las agrupaciones, gremios o asociaciones de cualquier tipo de trabajadores.

En 1872 se forma el llamado "*circulo de obreros libres*", formado principalmente con un carácter político, pero también intentaba salvaguardar la superación de los trabajadores, el nombramiento de procuradores generales de obreros, buscando que la jornada de trabajo fuera reducida, y que los obreros recibieran la instrucción adecuada para el trabajo que realizaban, y por ello formaron el *Reglamento general para regir el orden del trabajo en las fabricas unidas del Valle de México* (20 de noviembre de 1874)

El 15 de julio de 1912, después de las huelgas de los torcedores de tabaco (1905), de Cananea (1906) y de Río Blanco (1907), se fundó la *Casa del Obrero Mundial*, en Matamoros 105, México D.F., cuyos integrantes y dirigentes principales fueron: Juan Francisco Moncarena, Eloy Armenta, Rosendo Salazar, Celestino García, Antonio Díaz Soto y Gama Tazaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Pioquinto Roldan, Rafael Paz Taylor, entre otros. Y se fundó con el fin de crear un órgano orientador de los mismos obreros que comenzaban ya a sindicalizarse, este órgano influyó de forma notable en la formación de los sindicatos.

El primero de mayo de 1913, se organiza la primera manifestación del día del trabajo, en recuerdo de la "jornada Chicago", en la cual los obreros entregaron al representante de la Cámara de Diputados, de nombre Gerzayn Ugarte, un pliego petitorio en el cual demandaban jornada de ocho horas de trabajo, una ley que reglamentara el pago de indemnizaciones por

accidentes sufridos por los trabajadores en cumplimiento de su trabajo, y la consideración más humana hacia el obrero.

El sindicato tiene su principal fundamento legal, el que se desprende de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que reconoce la sindicación para la defensa de los intereses comunes del trabajo, lo cual también es reconocido en el Convenio núm. 98 de la OIT de 1949, que postula el principio de igualdad entre trabajador y patrón en el fenómeno de la libertad sindical.

El 15 de febrero de 1917 la Federación de Sindicatos de Obreros del D.F., forma el partido Socialista Obrero.

El 29 de diciembre de 1919 se funda el partido Laborista Mexicano, y la Confederación Obrera Mexicana (CROM).

El 7 de noviembre de 1920 se pone en función el edificio de la Federación de Sindicatos que reuniendo 20 sindicatos en 1921 ya tenía 120 de ellos y formaron otros grupos más.

El 22 de febrero de 1921 durante el primer congreso comunista de la Federación de Obreros Proletarios Mexicanos, nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), la cual se adhiere a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajadores con sede en Moscú, URSS.

El cuatro de septiembre de 1921 se inició una desavenencia entre sindicatos "rojos" (CGT), y "amarillos" (CROM).

El 31 de octubre de 1921 surge la Confederación General de Obreros y Campesinos de México presidida por Fidel Velázquez, que desaparece en 1936 cuando surge la Confederación de Trabajadores de México (CTM) con Vicente Lombardo Toledano.

El 28 de agosto de 1938 la Confederación Nacional Campesina y el 2 de noviembre del mismo año, surge la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

El 30 de abril de 1952 se declara legalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

En febrero de 1966 se crea el Congreso del Trabajo que pretendió agrupar a todo el movimiento obrero nacional y que sustituyó al Bloque de Unidades Obreras creada en marzo de 1955.

Habiendo dado una pequeña referencia del surgimiento de los sindicatos y el movimiento obrero, podría continuar diciendo que el sindicato, al formarse y existir jurídicamente, da origen a nuevos derechos, ya no solo individuales, sino colectivos, tutelando el interés colectivo, de la comunidad, en la medida en que la actitud laboral accione socialmente inspirada en la compensación de intereses, porque el sindicato es un hecho real, una necesidad del trabajador y del trabajo.

"La asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades."³⁴

La coalición, "es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente desemboca en ellas."³⁵

En este contexto, no pretendo poner en duda la existencia de la libertad sindical, pero si su independencia con la empresa, porque ésta, sin el debido control sobre el sindicato, desaparecería.

Pero en los últimos años el sindicalismo en México se ha quedado inmóvil, corrompido.

Ahora la crisis golpea constantemente a la mediana empresa, y con mayor dureza a los trabajadores, y se aprecia que los mecanismos tradicionales, de exigir y hacer valer los derechos de los trabajadores, por parte de los sindicatos, ya no funcionan, porque tan tambaleante está la situación del trabajador como la de la empresa.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 238.

³⁵ IBIDEM, p. 239.

Es necesario que los sindicatos mexicanos, reflexionen sobre la autenticidad de su mandato, sobre el desempeño con apego a derecho y a la buena fe, sobre su mala forma de organizar, de orientar y de dar solución a los conflictos suscitados entre sus agremiados y el patrón, porque debe existir ya, la intolerancia a los feudos de poder, que están en manos y al servicio de unos cuantos.

Es importante que los sindicatos den pujanza a la representatividad y democracia, cifiéndose bajo esos principios, ya que tienen en sus manos la faena de hacer valer la justicia social que siempre ha aclamado la clase trabajadora, y de la cual los propios sindicatos son depositarios.

El sindicato, implica la protección individual de cada trabajador en una relación de trabajo, pero es más el derecho de los grupos sindicales, porque representan a la clase trabajadora en la superación de las condiciones de vida y de trabajo en favor de todos los seres humanos.

La idea anterior, la consideré, ya que originalmente la libertad sindical es un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas, como jurídicas, porque la libertad es un atributo del individuo y porque primero es la persona y después el sindicato, porque fueron los trabajadores quienes lucharon y dieron su propia vida para conquistar la libertad sindical y a través de ella mejores condiciones de trabajo. Y porque la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales; el sindicalismo constituye la unión de hombres para la justicia.

II.4.- El impacto laboral del T.L.C. en la mediana empresa mexicana

Durante la campaña presidencial del Sr. Carlos Salinas de Gortari, en 1988, se prometió una "nueva Ley Federal del Trabajo", a raíz de ello sindicatos y trabajadores soñaron con salarios más altos, jornada reducida de cuarenta horas semanales, más prestaciones de trabajo, mejores contratos, mejor Ley del Seguro Social, y más, y a la fecha no se conoce siquiera que sea realidad dicha promesa.

Los patrones, a partir del 5 de febrero de 1991 creyeron en la “nueva Ley”, para solicitar tasas de aumento salarial menores, pago de salario por hora, flexibilidad para reducción de personal, y para la contratación de trabajo por temporada y eventuales, menos intervención sindical en las relaciones laborales y flexibilidad para la inversión.

Ante la incertidumbre del rumbo nacional y el anuncio del T.L.C., la mediana empresa de México se sintió amenazada y se vio en la necesidad de prepararse para una economía y un mercado más abiertos, con cambios inmediatos, rápidos y dramáticos, procediendo a la injustificada reducción de personal, suprimiendo descansos, ampliando jornada máxima legal permitida y negociando con los sindicatos mayor productividad de los trabajadores a un “menor costo”.

Los sindicatos temieron perder privilegios y beneficios políticos para ellos, y laborales para los trabajadores.

Los trabajadores temían la posibilidad de la enorme pérdida de empleos, disciplina y adaptación a nuevas tecnologías, sin recibir una mejora sustancial en sus salarios y de los niveles de vida de sus familias.

El Tratado de Libre Comercio es el instrumento por medio del cual México, E.U.A. y Canadá se comprometieron a eliminar los obstáculos arancelarios y los que no lo eran, fomentando el intercambio comercial y estableciendo mecanismos para dirimir las controversias de orden mercantil.

El Tratado de Libre Comercio, surgió como una importante estrategia comercial de los países que lo firmaron, buscando su aplicación gradual en el transcurso del tiempo de 15 años, para dar oportunidad a todos los sectores de adecuarse al mismo.

Algunos puntos que México creyó serían favorables con la firma de dicho Tratado fueron:

- 1.- El acceso seguro de los productos mexicanos al mercado estadounidense.
- 2.- Creación de nuevos empleos para los mexicanos.

- 3.- El aumento de la calidad de producción nacional y su productividad.
- 4.- Incrementar y acelerar el movimiento de capital e inversión.
- 5.- Obtención de divisas para el pago de la deuda externa.
- 6.- Reducir la inflación.

El gobierno mexicano instrumentó un estudio sectorial creando el "Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio", que orientaría la participación sectorial de la sociedad mexicana.

El 3 de mayo de 1991 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del Secretario Arsenio Farrell Cubillas, y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos representado por Lynn Martin, firmaron el Convenio de Entendimiento en Materia Laboral cuyos puntos más importantes son:

Realizar intercambio de información dentro del contexto de la Comisión Binacional México - E.U.A., en las áreas de:

- 1.- Seguridad e higiene.
- 2.- Condiciones, normas de trabajo y su aplicación.
- 3.- Solución a conflictos laborales.
- 4.- Convenios colectivos para mejorar las condiciones de trabajo.
- 5.- Seguridad social.
- 6.- Créditos para artículos de consumo duradero y vivienda.
- 7.- Estadísticas laborales.
- 8.- Calidad y productividad.

Estudio de ambos sistemas laborales, organización de congresos y seminarios.

Todas las actividades no derivarían aún obligaciones en términos del Derecho Internacional.

Este Plan de acción se encamina a uniformar los métodos estadísticos sobre empleo, salarios, contratación colectiva, accidentes y enfermedades de trabajo, indicador de productividad y participación de menores en la actividad económica.

México firmó un Convenio de Entendimiento similar con Canadá.

Hago notar que es difícil determinar el panorama laboral en la mediana empresa mexicana considerando la aplicación del T.L.C., sin embargo puedo decir que la cultura laboral de los países firmantes es totalmente discrepante, ya que en México la Legislación Laboral es Federal, y en Estados Unidos existe de forma federativa pero también de forma local, en México existe una mayor cantidad de niveles salariales que los existentes en Canadá y E.U.A., en esta última nación se paga más alto el tiempo extraordinario, sin embargo, el salario del ejecutivo medio es menor al que percibe en promedio el mexicano en las mismas circunstancias, entre otras discrepancias, que traerían dificultad de aplicación del multicitado Tratado para nuestro país.

No obstante de que la tendencia ha sido la de creación de nuevos empleos y alta demanda de mano de obra, existe la cruel realidad de que México no tiene mano de obra calificada como de "alto nivel", por lo que el gobierno se vio en la necesidad de implementar un programa de Capacitación a Desempleados.

El verdadero problema y discrepancia está en colocar el salario a la par de la calidad del trabajo, de las cantidades y calidades de producción, y conforme a la inversión y utilidad empresariales.

El sindicato en México deberá tomar un enfoque de coordinación entre trabajador y empresa, encuadrándose en un modelo de asociación profesional para procurarse en el mejoramiento real y sustancial de sus afiliados.

Difícil será el cambio que el T.L.C., obliga a realizar, debiéndose eliminar la corrupción sindical.

En contraposición de la perspectiva favorable para la industria mexicana del T.L.C., tenemos que la mediana y pequeña empresa se verán desfavorecidas, por ello, Nacional Financiera garantizó un Programa de Apoyo y Financiamiento para ese sector, ya que éste, solo se mantendría vivo si obtiene un alto grado de calidad de los artículos que produzca y una rápida flexibilización, para la adaptación del cambio.

Las empresas y los trabajadores mexicanos tendremos que competir en niveles de producción y calidad, considerando que una mala calificación implicaría una eliminación.

Los empresarios deberán disciplinarse en gastos y dirección, trabajar conjuntamente con el gobierno y las demás empresas, capacitar a los trabajadores, mejorar los sistemas de salarios e incentivos, relacionándolos con la calidad y eficiencia del trabajador y permanencia en el empleo.

Los sindicatos deberán dejar su ambición por la ganancia económica y política, debiendo interesarse por las necesidades de la empresa, las mejores condiciones laborales y suprimir la irresponsabilidad.

Los trabajadores deberán desarrollar su trabajo en equipo, con responsabilidad y disciplina.

Los abogados deberemos ser cada día más profesionales, ser pacientes, disciplinados, responsables y sobre todo capaces de solucionar los conflictos que a la mediana empresa le sobrevengan.

El surgimiento de bloques comerciales y la creciente competencia por los mercados en materia de exportación y flujos de capital, han hecho que México instrumente políticas que atiendan a dichas transformaciones, atentando a la inversión y apertura comercial.

Así que el T.L.C., repercutirá indiscutiblemente en el ámbito laboral, porque se inserta en el orden de la vida nacional, en su política económica de crecimiento y desarrollo, induciendo en las estructuras productivas y sociales. Me plaño por el hecho de que el ser humano aún le de más importancia al factor económico que al social, que al propio ser humano.

Creo que será necesario que prevalezca una correspondencia entre el aspecto económico y el humano, para que por su retroalimentación den origen a una nueva cultura de trabajo.

Los privilegios ganados por la clase obrera a través de los años y salvaguardados por la Constitución, y su Ley Federal reglamentaria, suponen un máximo esfuerzo de la clase trabajadora, que han sido deformados en perjuicio de los propios trabajadores y la libertad de asociación, por el degenerado poder y ganancia económica que sus dirigentes han preferido solo para ellos, dejando a un lado los intereses y derechos de la clase obrera, lo cual inevitablemente repercutirá en la inversión extranjera, creación de fuentes de empleo y en general en el contexto y aplicación del T.L.C..

El éxito o el fracaso que supone el T.L.C., para México, estará en función de lo que cada sector de la economía nacional aporte.

Insisto en que no todo es beneficio para México en el T.L.C., sin embargo, las industrias mexicanas beneficiadas por el mismo, generarán más empleos, mejores negociaciones colectivas, mejores remuneraciones, orientado todo a la excelencia, y considerando que en realidad la mano de obra en México pudiera no ser barata, porque dependerá su valor de la profesionalización, capacitación y eficiencia de los obreros.

¿A caso la empresa, el trabajador, los sindicatos y los abogados, podremos cambiar para mejorar y adaptarnos a las nuevas exigencias?.

¿Porqué no anticipar los mejores tiempos y dejar de ser pesimistas?

11.5.- La productividad en la mediana empresa.

En los artículos periodísticos, propagandas, pláticas, conferencias y discursos se señala siempre la importancia de la productividad, la importancia de elevar el nivel de producción para mantener y superar la calidad de vida del trabajador; pero es evidente que hablamos de la productividad más de lo que realmente sabemos de ella.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define productividad como: "La relación entre lo producido y lo que se consume para lograrlo"³⁶

La productividad podrá ser medida comparando el resultado alcanzado con el resultado esperado.

Richard Kopelman define a la productividad como: "la relación entre los productos y uno o más de los recursos usados en el proceso de producción"³⁷

En general la productividad la considero como una adecuada y racional utilización de los elementos que intervienen en la producción con el fin de optimizar, debiendo considerarse para ello la actitud del hombre que frente a los procesos productivos no es siempre igual.

La productividad, actualmente, es fuente importante del progreso social y crecimiento económico de las naciones, que trae generalmente como una consecuencia inmediata la mejora del nivel de vida del trabajador y su familia.

La productividad determina el grado de competitividad internacional de los productos de un país, incluso alguno autores indican que se ha dado el fenómeno de que si un país no sostiene el ritmo de productividad de los competidores, se ven siempre en la necesidad de devaluar su moneda reduciendo el ingreso real del país al aumentarse el consumo de los bienes importados a un mayor costo y aumentarse la inflación interna.

Es importante aclarar que la productividad depende de las fuerzas políticas, económicas, sociales y culturales de un país, y de la fuerza con que presione la pobreza y el desempleo.

En la mediana empresa, la productividad dependerá de las metas que persigan los directores, gerentes, clientes, inversionistas, sindicatos, y trabajadores de ella, y sobre todo de los recursos que se empleen como el capital, la mano de obra, la administración de recursos y materiales directos e indirectos.

³⁶ HERNÁNDEZ, Y RODRÍGUEZ, Sergio. Productividad, calidad y capacitación. Revista Laboral número 17 México D.F., Ediciones Contables y Administrativas S.A. DE C.V., México D.F., febrero 1994, p. 28.

³⁷ KOPELMAN, Richard. Administración de la Productividad en las Organizaciones. Editorial Mc GrawHill, España 1990, p. 4.

He concluido que no existe una medida universal precisa o única que determine la productividad, por lo que es recomendable utilizar una diversidad de medidas para evitar errar.

El mayor temor ante la productividad es la reducción de personal, la complejidad en los sistemas de trabajo, el gasto en equipo (electrónico generalmente), y la incertidumbre de la competitividad.

Los factores de los cuales depende la productividad podríamos decir que son:

- a) Externos.- que son los que limitan la competitividad y productividad pero que no pueden ser controlados directamente por la empresa como: la legislación, la administración pública, política exterior.
- b) Internos.- los que pueden ser modificados o suprimidos por la empresa para la obtención de una mayor productividad, ya sea con fuertes inversiones de capital (como el cambio de equipos, maquinaria, inmobiliario), o con recursos de poco monto de inversión (como la capacitación, utilización de métodos de archivo, de organización o dirección).

Hernández y Rodríguez, nos enuncia cuatro elementos básicos para mejorar la productividad:

- 1.- Que la gente quiera lograrlo: sugiriendo la reducción de los periodos en los que el trabajador no trabaja, eliminando el ausentismo injustificado, el retardo, el tortugismo, el trabajo descuidado, la repetición de elaboración de trabajo que origine desecho de material, la inobservancia de las normas de higiene y seguridad, para todo lo cual es necesario inspirar al trabajador a la mejora, y su éxito dependerá de que tan recompensado se siente éste.
- 2.- Que la gente tenga con que lograrlo: la mano de obra calificada sin los recursos materiales necesarios dará una productividad insuficiente, así, si la empresa se despreocupa por el desarrollo tecnológico, su productividad tenderá a disminuir. Es importante también que el trabajador sea apto para realizar el trabajo encomendado y que el ambiente sea propenso al bienestar en observancia de los preceptos legales relativos a higiene y seguridad en el lugar en el cual se prestan los servicios.

3.- Que la gente sepa como lograrlo: El trabajador necesita actualizarse, capacitándose y adiestrándose, periódicamente para que su desempeño sea adecuado, tal y como lo dispone el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, debiendo estar dispuesto a aprender nuevas habilidades, organizaciones y sistemas.

4.- Que la gente sepa que es lo que tiene que hacer: El trabajador debe saber de antemano los objetivos a alcanzar cuidando la cantidad y la calidad de su trabajo, fijando parámetros de trabajo y rendimientos deseados, informándole cual es el avance que ha tenido para lograr sus metas.

Cabe señalar que productividad y calidad son complemento entre sí, porque ningún valor económico existirá si la mayor productividad va aparejada de una menor calidad.

"La calidad es el grado en el cual un producto o un servicio se ajusta a un conjunto de estándares predeterminados, relacionados con las características que determinan su valor en el mercado y su rendimiento en función del cual ha sido diseñado"¹⁴

El gobierno mexicano ha implantado dos programas de productividad: El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC); y El Programa de Capacitación y Productividad 1990-1994.

El Acuerdo Nacional para la elevación de la Productividad y la Calidad buscaba abrir nuevas posibilidades a las empresas en el entorno cada vez más competitivo y sentar algunas bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida, para elevar los niveles actuales de productividad y calidad; buscaba la modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo de los sindicatos, de la empresa, y del gobierno, marcando un fuerte énfasis en los recursos humanos con la superación cualitativa de los mismos en un entorno de trabajo más humano; obtener la capacitación del trabajador en todos los niveles con programas de adiestramiento de mano de obra, de innovación al puesto y otras modalidades en el campo, en la pequeña y mediana empresa; tratando de obtener la motivación y el bienestar de los trabajadores favoreciendo el flujo constante de información y la relación

¹⁴ ADAM, Ivrett. Productividad y calidad, Editorial Trillas, México 1985, p.21.

recíproca entre la remuneración al trabajo y la productividad. Todo ello es un compromiso que realizó el gobierno, así como el patrón y el trabajador.

El Programa de Capacitación y Productividad 1990-1994, planteó objetivos y estrategias a seguir, dando énfasis a la importancia que tienen los recursos humanos en el proceso económico y el incremento de la productividad, elevando las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorando su nivel de vida y contribuir a uno más racional y eficiente de los recursos de la sociedad, abriendo cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción para desarrollar su capacidad de adaptación ante los retos del cambio y transformación tecnológica y de estructuras productivas. Fomentando una cultura y dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad y eficiencia para la superación económica y el bienestar nacional, promoviendo vínculos de solidaridad que coadyuven en el abatimiento del rezago social al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados. Este programa reconoce la importancia de la educación en el desarrollo de los recursos humanos en la mediana empresa, la importancia de la capacitación para la actualización, readaptación y superación de la fuerza de trabajo. Se pretende con este programa buscar el mejoramiento significativo de las condiciones en las que se realiza el trabajo y capacitar a los grupos en desventaja para facilitarles la incorporación al trabajo.

El tres de octubre de 1993 se firmó el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, ratificado el 12 de enero de 1994 por los sectores obrero, campesino, empresarial, y el gobierno federal, y tratando los siguiente: "Los sectores obrero y empresarial se comprometen a promover e intensificar, por todos los medios a su alcance, el diálogo directo y permanente, así como el entendimiento entre los factores de la producción para prevenir y dar solución expedita a sus eventuales diferencias. Así mismo se intensificarán sus esfuerzos para celebrar "Convenios de Productividad."

Surge entonces el Salario de Productividad, como algo innovador, caracterizados de forma extralegal, porque una forma de la integración de los mismos es variable en función de algún indicador del desempeño productivo del trabajador (es un pago adicional al salario actual

denominado "bono de productividad"), consistente en el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores por un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa.

El Bono de Productividad podría determinarse de manera grupal o individual, con una periodicidad que dependerá de los intereses y características de la empresa.

Para la elaboración de convenios de productividad, es importante que con base en el artículo 153-I, de la Ley Federal del Trabajo se establezca la necesidad, consistente en que cada empresa constituya una comisión mixta para la aplicación de los bonos de productividad, que sea propositiva, y que realice un estudio de la problemática de la organización, que elabore programas de bonos de productividad, un reglamento interno de operación y que verifique el cumplimiento de lo que se establezca.

II.6. - La capacitación en la mediana empresa

La Ley Federal del Trabajo impone determinadas obligaciones a las empresas relativas a la capacitación de los trabajadores que prestan servicios para las mismas, y es claro que el incumplimiento de las disposiciones al respecto, traen como consecuencia ya no solo una sanción económica impuesta por la autoridad responsable, sino que impediría el correcto desarrollo de la mecánica productiva de la mediana o cualquier empresa, y por tanto del país, por ello no podemos sentirnos liberados de cumplir con dichas disposiciones concienzudamente, tal y como lo prevé el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La fracción XIII del artículo 123 Constitucional en su apartado A, impone a las empresas cualquiera que sea ésta, la obligación a proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional en su apartado A, determina que compete a las autoridades federales el conocer y resolver respecto de las obligaciones de los patrones en relación a la materia de capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, contando las autoridades de la federación, con el auxilio de las autoridades estatales cuando se trate de jurisdicción local por la rama o actividad de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en la fracción VIII del artículo 25, dispone que el trabajador deberá ser adiestrado o capacitado conforme los planes y programas establecidos en la empresa, y conforme lo dispone la Ley.

El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, dispone que es derecho del trabajador ser capacitado o adiestrado en su trabajo, para ser más productivo, conforme a los planes y programas que deberán ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-B de la L.F.T., determina que la capacitación se podrá proporcionar en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas, debiendo registrarse los sistemas generales que establezcan la forma de capacitar, ante la S.T.P.S., y si la capacitación tuviera un costo, quedará éste, a cargo de la empresa.

El artículo 153-C de la L.F.T., se refiere a la autorización de las instituciones capacitadoras.

El artículo 153-D, requiere de la existencia de planes específicos de capacitación.

El artículo 153-E, determina que la capacitación o el adiestramiento deberá impartirse a los trabajadores durante las horas de trabajo, salvo que por la naturaleza del trabajo prestado, el patrón y el trabajador convengan que podrán impartirse de alguna otra manera, incluso en el caso de que el trabajador fuera a capacitarse en alguna materia u ocupación diversa a la que tuviera, en cuyo caso la capacitación podrá realizarse incluso, fuera de la jornada de trabajo.

El artículo 153-F, expresa los objetivos principales de la capacitación y el adiestramiento del trabajador, que consisten en la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, haciendo de su conocimiento nuevas técnicas o tecnologías en su trabajo, preparar al trabajador que ocupará una nueva vacante o puesto de nueva creación,

prevenir los riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar la aptitud del trabajador.

El artículo 153-G, habla respecto del trabajador de nuevo ingreso y la capacitación por contrato colectivo.

El artículo 153-H, nos expresa las obligaciones de quien es capacitado.

El artículo 153-I, nos pone en conocimiento de la forma de constitución de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

El artículo 153-J, expresa la obligación de las autoridades laborales de vigilar el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas.

El artículo 153-K, manifiesta la posibilidad de formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, para regular el otorgamiento de adiestramiento o capacitación en determinadas ramas o actividades industriales.

El artículo 153-L, habla respecto de la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

El artículo 153-M, obliga a que en los contratos colectivos se incluyan cláusulas que obliguen a los patrones a proporcionar a los trabajadores sindicalizados capacitación y adiestramiento, pudiéndose consignar en los mismos el procedimiento a seguir para ello.

El artículo 153-N, obliga a los patrones a que dentro de los primeros quince días a la celebración del contrato colectivo, o su revisión o prórroga, presenten para su aprobación, ante la STPS, los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

El artículo 153-O, dice que las empresas donde no rija contrato colectivo, deberán de presentar dentro de los primeros sesenta días de los años impares los planes y programas de capacitación y normas de funcionamiento de las comisiones mixtas, ante la STPS.

El artículo 153-P, manifiesta los requisitos de los capacitadores.

El artículo 153-Q, determina que los planes y programas de capacitación no podrán referirse a temporalidades mayores de cuatro años, debiéndose comprender todos los niveles y puestos existentes en las empresas, precisando las etapas del adiestramiento o capacitación y el orden de capacitación a los trabajadores, entre otros.

El artículo 153-R, se refiere a la facultad de la autoridad para objetar los planes y programas de capacitación dentro del término de sesenta días hábiles.

El artículo 153-S, habla de las posibles sanciones para los patrones que incumplan con su obligación de capacitar y adiestrar en los términos que determina la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 153-T, habla de la obligación de la expedición de constancia de habilidades, y dando aviso a la STPS, se forme el padrón respectivo.

El artículo 153-U, habla respecto de la negativa del trabajador a ser capacitado por tener ya los conocimientos necesarios, y que abarcaban el programa de capacitación.

El artículo 153-V, habla respecto de la obligación de las empresas de presentar constancia de habilidades ante la STPS.

El artículo 153-W, se refiere a los certificados, diplomas, títulos o grados expedidos con reconocimiento oficial.

El artículo 153-X, habla de la competencia de las Juntas para conocer respecto de la capacitación y el adiestramiento.

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, determina la necesaria capacitación para poder ocupar por derecho escalafonario y mayor aptitud algún puesto, considerando la antigüedad y la igualdad de condiciones.

El artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, habla de la obligación del patrón de capacitar al menor de edad que es trabajador.

El artículo 537 del ordenamiento legal antes citado, habla del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que es el órgano encargado de promover y supervisar la capacitación y adiestramiento

Lamentablemente en México se ha dado mayor importancia a los bienes de capital y tecnológicos que al recurso humano, por lo que ha dado lugar a la inobservancia de las disposiciones relativas a la capacitación y el adiestramiento, siendo, que el recurso humano debidamente capacitado y adiestrado, es la base generadora de los incrementos productivos requeridos en toda empresa, y con mayor razón en la mediana empresa mexicana.

Es necesario que los trabajadores también reflexionemos en relación a que la capacitación no solo implica una obligación patronal, sino que implica un querer hacer y deber hacer, por parte del propio trabajador, para que después éste sepa hacer.

El estar capacitados nos dará una seguridad en un mejor nivel de vida, un aumento de productividad en nuestras empresas, y la posibilidad de una mejor retribución en un corto plazo.

Recordaré al lector de este trabajo, que el fin primordial del trabajo y por consiguiente de estar capacitado o adiestrado para realizarlo, siempre será el sentirse útil, para su familia, para los demás y para sí, porque la movilidad productiva y ocupacional requiere de la multihabilidad, de la mejora continua del recurso humano, de la mentalidad triunfadora de los trabajadores, de la evolución del ser humano, y del desarrollo de nuestro país y por consiguiente de la supervivencia de la necesitada mediana empresa mexicana.

II.7.- La departamentación en la mediana empresa.

La departamentación consiste en dividir el trabajo de la organización en unidades o departamentos semiautónomos, delineando las responsabilidades ejecutivas y un agrupamiento de actividades operativas.

Para organizar dentro de una empresa, es importante considerar toda la actividad que es necesaria para el logro de los objetivos de la empresa.

En el ámbito administrativo, el cual no es muy lejano del ámbito del Derecho del Trabajo, son utilizados múltiples sistemas de departamentación entre los cuales se encuentran los más comunes, que son:

- 1.- El funcional, basado en funciones primarias como lo son: la venta, producción, fianzas y personal, pudiéndose encontrar una gran diversidad de posiciones convenidas para realizar funciones particulares o determinadas, incluso creándose subdepartamentaciones.
- 2.- Por producto, que se basa en el hecho de que los productos pueden ser usados para el propósito de la departamentación en las empresas y sobre todo en la mediana, generalmente la departamentación por producto es multifuncional en el sentido de que en ella se contienen las funciones básicas de producción, mercadotecnia, ventas, personal y compras, y excepcionalmente conjunta otras áreas funcionales como finanzas o ventas. Este tipo de estructura ayuda a conservar la flexibilidad y la iniciativa de la pequeña o mediana empresa pero proporciona las ventajas que tiene una empresa de gran tamaño refiriéndonos a la organización centralizada y a las instalaciones de servicio, manejándose centros de coordinación funcional y centros con niveles jerárquicos inferiores.
- 3.- La departamentación por servicio se utiliza cuando los servicios representan un aspecto de la manufactura de productos y actividades de ventas. La idea de que la naturaleza del cliente pueda dictar una departamentación diferente a las anteriores no obstante que los servicios que se suministren pudieran ser los mismos, da pie a este tipo de departamentación.
- 4.- La departamentación territorial, está es utilizada con frecuencia cuando las actividades de una organización son distribuidas a lo ancho de un área territorial extensa, refiriéndonos al hecho de la diferencia de las responsabilidades ejecutivas a lo largo de un determinado territorio considerándose el conocimiento, que del medio ambiente local, deba tenerse, incluso las variaciones en la cultura de diferentes áreas y el efecto de la diferencia cultural que pudiera existir.

5.- La departamentación cronológica, se refiere a que la departamentación o división depende del periodo de tiempo en el que se ejecuta un trabajo pudiendo determinar que en una mediana empresa con tres turnos de trabajo existe realmente tres departamentaciones, aunque las actividades desarrolladas sean, si no iguales, semejantes.

6.- Departamentación por equipo, ésta departamentación no tiene gran sentido ya que se refiere a que si el equipo no puede estar instalado en cada área o departamento que lo va a utilizar, entonces se crea un área o departamento que reunirá a todo el equipo necesario para que todos los demás departamentos realicen sus demás funciones.

7.- La departamentación alfanumérica, este tipo de departamentación no debe de ser muy usual porque tiende a clasificar en una categoría alfanumérica a las personas conduciendo lógicamente a que la carga de trabajo sea siempre desigual.

La idea de la departamentación proviene de la necesidad de crear una estructura dentro de la empresa que implique orden, organización y distribución y que deba utilizar la unión de esfuerzos de las partes que intervienen en una empresa.

II.8 - Concepto de recurso humano y su administración.

El recurso humano es el factor más importante de toda empresa, que es merecedor de un buen trato y motivación, y que tiene la obligación de estar dispuesto a proporcionar su mayor esfuerzo, me refiero entonces al trabajador y a las personas que están involucradas en el mecanismo de la mediana empresa.

El éxito de cualquier negocio esta en la utilización eficiente de los recursos humanos, y ésta última incluye el conocimiento, la experiencia, las habilidades y propositivismo.

En nuestro país se le ha dado mayor importancia al recurso técnico o material, porque son los recursos que proporcionan utilidades palpables (acumulación de riqueza), y por ello la mediana empresa se ha preocupado por acumular recursos materiales olvidando que el móvil de toda producción siempre ha estado en el pensamiento y en las manos del ser humano, y

que la empresa y el movimiento económico social ha sido creado y dirigido por el ser humano, es decir, que el primero en importancia es y será siempre el Recurso Humano, porque ningún otro tipo de recurso podrá competir con mejores características ni contener las que el ser humano contiene.

El recurso humano no debe ser el recurso a explotarse, sino el recurso que servirá de vínculo para la explotación de cualquier otro recurso.

Los que intervenimos en un mecanismo productivo debemos ser responsables, para poder en su oportunidad ser reconocidos y gratificados por nuestros logros, siempre dando nuestro mejor esfuerzo, pensando en solo ser útiles a los demás.

“La administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, experiencia, salud, conocimientos y habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, la propia organización y el país en general”³⁹

Fernando Areas, menciona algunas funciones principales dentro de la administración de los Recursos Humanos:

- a) El reclutamiento, que consiste en la búsqueda del candidato idóneo para el puesto vacante.
- b) Selección de personal, que consiste en escoger dentro de un grupo de candidatos a aquel que aparenta ser el más apto para ocupar un determinado puesto.
- c) El aspecto disciplinario, que consiste en la adecuada aplicación de los reglamentos que rigen el ámbito laboral en la empresa, y la aplicación de medidas disciplinarias para salvaguardar el orden y el buen ambiente laboral.
- d) Las prestaciones laborales, que consiste en la adecuada administración de todos los ingresos de los trabajadores por el servicio que prestan a la empresa.

³⁹ AREAS, GALICIA, Fernando. Administración de personal, Editorial Trillas, décimo tercera reimpresión, México, 1983, p.27.

- e) **Compensaciones suplementarias**, que consisten en todos los ingresos que de forma esporádica, excepcional o extralegal, le son proporcionadas al trabajador para elevar su poder adquisitivo.
- f) **Servicios médicos**, que consiste en la implantación de servicios de emergencia y salubridad para los trabajadores dentro y/o fuera del lugar de prestación del servicio.
- g) **La inducción**, que consiste en dar la información necesaria a los empleados de nuevo ingreso, para lograr su incorporación rápida.
- h) **Promociones y transferencias**, que consiste en la evaluación de puestos, calificando méritos, colocando a cada trabajador en el lugar en el cual pueda desarrollar sus aptitudes de una forma más amplia.
- i) **La motivación de personal**, que es el conjunto de técnicas que se utilizan para mantener a los empleados motivados con el trabajo y la organización.
- j) **Capacitación y desarrollo**, que es el conjunto de conocimientos que deben de tener los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores y la mejor convivencia dentro y fuera de la organización.
- k) **Seguridad e higiene industrial**, que consiste en el conjunto de medidas y aplicación de reglamentos para disminuir los riesgos de trabajo.
- l) **Relación con el sindicato**, refiriéndonos a la convivencia cordial entre éste y la empresa.
- m) **Análisis de puestos**, que consiste en el estudio de las funciones de cada puesto para saber cual es el papel que desempeña dentro de la organización.
- n) **Valuación de puestos**, que es la valoración que a cada puesto se le da de forma jerárquica, y comparativamente con otras empresas.
- ñ) **Calificación de méritos**, que es la medida al desempeño de los miembros de la organización, para estudiar y valorar sus funciones dentro de la empresa.

o) Contratación colectiva, que consiste en la correcta administración del contrato colectivo y de las prestaciones y situaciones reguladas por el mismo.

p) La comunicación, que es la base del progreso dentro de cualquier tipo de organización.

q) Asignación de funciones, determinando las funciones de cada trabajador y delimitando las mismas.

"La administración de personal se refiere a los conceptos y técnicas requeridas para desempeñar adecuadamente lo relacionado con el personal o la gente en el trabajo administrativo."¹⁰

La administración del personal debe guiarse por un líder, un supervisor y director, cuya tarea primordial es la de dirigir, movilizar y encabezar las energías y esfuerzos de las personas a quienes administra, este es el administrador de personal, que principalmente deberá planear y dirigir la energía humana, identificando metas, intenciones y cursos de acción previamente seleccionados, y que lleve a cabo la difícil tarea de la administración de personal.

II 9.- El departamento de recursos humanos y su representación gráfica

Entre las medidas que contribuyen a aumentar la eficiencia del trabajo en una empresa y sobre todo en la mediana empresa, se encuentran las siguientes: que sus facultades y responsabilidades se asignen de una manera clara y precisa, que las labores se integren ordenadamente para el logro de una finalidad, y que se tomen las medidas oportunamente para el mejoramiento profesional del personal.

Dada la importancia que tiene la organización de los recursos humanos dentro de una empresa, se ha acostumbrado a tener dentro de la departamentación una división específica destinada a esta organización de los recursos humanos.

¹⁰ DESSLER, Gary. Administración de personal. Editorial Prentice-Hall, cuarta edición, 1988, p.40

El departamento de recursos humanos en la empresa debe de contar con una descripción de la oficina de personal que indique su jerarquía, nombre y ubicación dentro de la organización, el nombre y cargo de los principales funcionarios y las secciones que comprende, es decir, que deberá especificarse si tiene o no secciones especializadas para los siguientes asuntos: el diseño de políticas de personal, de sueldo y prestaciones, de mantenimiento de las condiciones físicas de trabajo adecuadas, de entrevista a las personas para ocupar un puesto vacante, respecto de instrucción, facultad y responsabilidad de los trabajadores y para determinar la coordinación de los supervisores de operación y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia respectiva.

Tenemos que los objetivos primordiales de un departamento de recursos humanos son: acordar con la gerencia general los asuntos competentes a cada área organizativa adscrita a su responsabilidad; desempeñar todas las funciones y procedimientos que le sean encomendados y específicos al mismo departamento; vigilar que sean cumplidas las disposiciones de ley tanto administrativas como laborales y las políticas de la empresa; coordinar y supervisar todas las acciones conforme a los objetivos de la empresa; y planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el buen funcionamiento de las instancias operativas adscritas al departamento de recursos humanos conforme a los lineamientos establecidos por la empresa.

Entre las funciones del departamento de recursos humanos está el establecer un sistema de descripción de puestos especificando las facultades y responsabilidades de cada empleo así como las capacidades que deben reunirse para su buen desempeño; también se tenga el propósito de asegurar que la organización cuente en todo momento con el número y calidad del personal que necesita y de evitar la contratación precipitada y los nombramientos improvisados; otra función es la de elevar el nivel de eficiencia a través de programas formales de capacitación y desarrollo que busquen la superación académica, cultural y técnica de los empleados evaluándose al personal a través de supervisores y ejecutivos.

Es indispensable que el departamento de recursos humanos genere un clima de trabajo que propicie el sano desenvolvimiento de personal, debiendo establecer comunicación fluida entre los empleados independientemente de su jerarquía, aplicando procedimientos que permitan integrar a cada individuo en la organización y le permitan considerarla como suya.

La función de sueldos y salarios es de vital importancia, ya que es el equilibrio y equidad interna y externa para mantener una competitividad con otras empresas, considerándose los beneficios y prestaciones laborales para el trabajador, la preparación de nóminas y pago de sueldos, la determinación del sueldo del personal y su control y mantener la correcta administración del contrato colectivo de trabajo, el contrato de empleado de confianza, checar y coordinar la paz laboral, jornadas de trabajo, vacaciones, fomentar reuniones sanas e incluso con el sindicato y desarrollar estrategias preventivas para evitar conflictos internos en las empresas, incluso tiene injerencia en lo que a seguridad e higiene respecta, vigilando y creando comisiones mixtas, así como que se cumplan las disposiciones al respecto.

Es fundamental que se vitalice, active y renueve tanto los recursos técnicos como humanos de la organización, alentando la motivación y desarrollo individual, y esta es una nueva acción que debe tomar y conservar el departamento de recursos humanos, con la de mantener la calidad total del producto o servicio que produzca o realice la empresa.

Finalmente, preciso que un departamento de recursos humanos debe conocer en todo momento cual es la aptitud, comportamiento y aspiración del personal, registrar la información y determinar las bases y programas a utilizar para mejorar la calidad del personal o bien para generar una mayor producción y servicio.

GERENCIA GENERAL**GERENCIA
DE VENTAS****GERENCIA DE
RECURSOS
HUMANOS****GERENCIA DE
PRODUCCIÓN****GERENCIA DE
RECURSOS
FINANCIEROS****SUBDIRECCIÓN DE
RELACIONES LABORALES****SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN
DE RECURSOS HUMANOS****CONTRATOS DE TRABAJO****RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN
E INDUCCIÓN****SUELDOS Y SALARIOS****RELACIONES INTERNAS****INCIDENCIA DEL PERSONAL****DESARROLLO DE PERSONAL****HIGIENE Y SEGURIDAD**

CAPÍTULO III
EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN LA
RELACIÓN DE TRABAJO.

III.1.- Elementos de la relación de trabajo.

Es importante hacer notar que la relación de trabajo, esta regulada principalmente por lo dispuesto en los artículos 5º y 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los cuales podemos expresar que además de referirse a las condiciones generales a las que deberá sujetarse toda relación de trabajo, disponen principalmente lo siguiente:

- a) Cualquier persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio y *trabajo*, que le acomode, lógicamente, siempre que estos sean lícitos, y esta *libertad* podrá ser vedada por una determinación judicial, cuando sean atacados derechos de terceros, o por una gubernativa, cuando los derechos de la sociedad son ofendidos.
- b) *Nadie podrá ser privado de1 producto de su trabajo*, sino por resolución judicial.
- c) *Nadie* podrá estar obligado a prestar un servicio o trabajo personal cuando éste no sea *justamente retribuido* y siempre se requerirá de su *consentimiento*, salvo que sea por pena impuesta por una autoridad judicial competente.
- d) El servicio público es obligatorio en los términos que se establezcan en las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, el desempeño de los cargos concejiles y de elección popular sea directa o indirecta.
- e) Las funciones electorales y censales tendrán carácter gratuito y obligatorio, retribuyéndose aquellas funciones profesionales en los términos que la propia Constitución establezca o incluso las Leyes.

- f) Todo servicio social será retribuable y obligatorio en los términos que señale la ley aplicable al caso.
- g) *La libertad humana*, estará siempre por encima de cualquier cosa, por lo que incluso ningún trabajador podrá ser obligado a prestar su servicio personal y subordinado por más de un año, y no podrá contener ningún contrato de trabajo la renuncia de cualquier derecho político o civil, ni de ejercer determinada profesión.
- h) La falta de cumplimiento del contrato de trabajo, por parte del trabajador solo obligará a éste a responder civilmente.
- i) Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.
- j) El salario mínimo deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, tanto material como social y culturalmente.
- k) Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

Estoy seguro que más son las disposiciones constitucionales, que a la relación de trabajo son aplicables, como lo es *la libertad de manifestar ideas lícitas, que no afecten a terceros y que sean morales (art.6°), la de escribir y publicar escritos respetando la vida privada, la moral y la paz pública (art.7°), y la de asociación y reunión libre y pacífica por un objeto lícito, para hacer una petición o protestar (art.9°).*

La relación de trabajo abarca en su contenido *una prestación de un servicio por una persona física, en favor de otra, que podrá ser una persona física o moral*, independientemente del acto que haya motivado el surgimiento y vinculación de carácter laboral.

Para la validez y existencia de la relación de trabajo, no se requiere forzosamente de un *contrato escrito*, porque la relación de trabajo tiene los mismos efectos exista o no, un contrato de trabajo escrito, y para protección del trabajador *toda relación de trabajo es presumible*, tal y como lo precisa el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no

obstante que el artículo 24 de dicho ordenamiento legal, establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, el artículo 26 de dicho ordenamiento estatuye que la falta de dicha constancia no privará al trabajador de sus derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados. Cabe señalar que el artículo 20 del Código laboral establece que la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona mediante el pago de un salario, y el contrato celebrado en su caso, producen los mismos efectos. (NOTA: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, exige como requisito esencial para la existencia de la relación de trabajo, la disposición de *un nombramiento (designación), o que la persona se halle en listas de raya cuando se trata de trabajo temporal.*)

Tenemos entonces que en la relación de trabajo existen *elementos*, que se constituyen en las figuras jurídicas que regula nuestra legislación laboral federal, entre los cuales fundamentalmente tenemos:

- a) *Los sujetos del Derecho del Trabajo.*- refiriéndome a los trabajadores y a los patrones.

El trabajador será la *persona física*, cualquiera que sea esta, que da su entrega y esfuerzo *personal*, ocupándose para otra persona, de manera *subordinada* a la autoridad de esa última.

El trabajador podrá ser de *confianza*, cuando la función que desempeñe sea de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, o relacionada con trabajos personalísimos del patrón dentro de la empresa o establecimiento, o que lo representen con funciones de dirección y administración (vr. Art.º., 11º., 181, 182, y fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.). En el entendido que el trabajador que no sea de confianza será de *base*.

El patrón es la persona (física o moral) que recibe los servicios del trabajador.

La relación de trabajo puede darse, en términos de lo dispuesto por los artículos 355 y 356 de la Ley laboral, colectivamente, es decir, que se de la relación de trabajo entre una colectividad de trabajadores (sindicalizados o coaludidos) y una o varias empresas, existiendo un 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 deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, que se le denomina, *contrato colectivo*.

El artículo 12 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos habla de la figura del *intermediario*, que es la persona que interviene de algún modo en la contratación de otra, para que preste servicios personales y subordinados a un patrón, debiéndose considerar que cuando una empresa contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, esta será el patrón, y solo cuando carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones con los trabajadores será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, y entonces será considerado como un intermediario.

Puede suscitarse que la fuente de trabajo, es decir, la empresa, la negociación o el establecimiento sea transmitido en propiedad, por lo que el nuevo adquirente asume la posición de nuevo patrón, debiendo cumplir con todas y cada una de las obligaciones del patrón anterior. El patrón sustituido será solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, anteriores a la sustitución y por seis meses posteriores, conjuntamente con el patrón sustituto. Pasado el término de seis meses el patrón sustituto será el responsable de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. *Es necesario dar aviso a los trabajadores de la sustitución patronal, ya que de lo contrario el patrón sustituido seguirá siendo solidariamente responsable de las obligaciones surgidas de la relación de trabajo.*

b) La relación de trabajo.- Refiriéndome a la prestación de un servicio personal y subordinado, por parte de una persona física para otra persona moral o física.

Considerando que el derecho del trabajo no protege un intercambio de prestaciones, sino el trabajo mismo, la prestación de un servicio que es parte de la vida de cada hombre, que asegura su bienestar y el de su familia proporcionándoles una forma digna, saludable y decorosa de vivir.

Es importante hacer notar que la Ley laboral, en sus artículos 28 y 30, determina que el trabajador mexicano podrá prestar servicios a un patrón fuera de la República, debiendo cumplir con lo siguiente:

1.- Un contrato *por escrito*, que deberá contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil tanto del trabajador como del patrón;
 - b) La duración de la relación de trabajo;
 - c) El lugar en donde deba prestarse el servicio;
 - d) La duración de la jornada;
 - e) El monto del salario y el día, lugar y forma de pago;
 - f) El compromiso del patrón a proporcionar capacitación y adiestramiento al trabajador;
- g) Y cualquier otra indicación de las condiciones de trabajo en las cuales se desenvuelva la relación de trabajo.

2.- Deberá indicarse expresamente todo aquello relacionado con los gastos de transporte, repatriación, traslado al lugar en donde se prestaran los servicios, y al de origen del trabajador, alimentación del trabajador y su familia, gastos de paso en frontera y cumplimiento de disposiciones migratorias, todo ello en el entendido de que el trabajador percibirá íntegro su salario sin podersele descontar cantidad alguna por todos los conceptos antes señalados.

3.- El trabajador estará en todo momento protegido por la Ley Federal del Trabajo y tendrá derecho a que se lo incorpore al sistema de seguridad que esté aplicándose en el país en donde se prestara el servicio, y tendrá derecho a una vivienda digna y decorosa, incluso mediante arrendamiento.

4.- El patrón deberá señalar un domicilio dentro de la República mexicana como legal.

5.- El escrito en donde conste todo lo antes señalado deberá ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, autoridad que determinará una fianza o depósito que a cargo del patrón garantice el cumplimiento de sus obligaciones, debiéndose constituir dicha garantía ante el Banco de México o cualquier otra Institución Bancaria que designe la Junta. Y la fianza será cancelada o el depósito devuelto al patrón cuando se acredite que se han cumplido con las obligaciones contraídas por éste.

6.- El contrato de trabajo deberá ser visado por el Cónsul de la Nación en donde deba prestarse el servicio.

7.- Cuando la prestación del servicio es dentro de la República Mexicana pero en un lugar diverso al de residencia habitual del trabajador y a una distancia mayor de cien kilómetros, se observará lo que estipulé en los numerales uno, dos y tres.

c) *El salario.*- Considerando al mismo como la retribución a que el trabajador tiene derecho por haber prestado sus servicios a un patrón.

El salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de Ley, pudiendo ser de unidad de tiempo, de obra, a comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

d) *La subordinación.*- Se relaciona con el deber, con el cumplimiento de ciertos lineamientos por parte de una persona que está obligada a ello y otra que tiene la facultad de exigir su cumplimiento. La subordinación a la que me refiero jamás podrá ser absoluta, porque si así fuera se lesionaría la dignidad, la libertad y la personalidad del trabajador, ya que no se le permitiría desarrollarse conforme a su propia capacidad, aptitud y deseo.

Algunos autores han manifestado ciertamente que la subordinación no consiste en fijar lineamientos y en someterse a ellos, sino en la facultad del patrón de encausar la actividad del trabajador de acuerdo a la normatividad legal y moral, y conforme a los intereses que se persigan, es decir, que el trabajador y el patrón quedan sujetos al imperio de la normatividad laboral, y que el servicio es realizado por el trabajador preferentemente para el patrón, de manera permanente, obligado a cumplir con los lineamientos determinados por dicho patrón, e incluso dependiendo económicamente de él.

e) *La estabilidad en el empleo.*- Entendida como el equilibrio laboral al que se refiere el artículo 2º. de la Ley laboral y que no es otra cosa que la permanencia del trabajador en su empleo.

El patrón está impedido para despedir sin justa causa al trabajador, es decir, que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando sea de forma justificada y apegada a Derecho,

de lo contrario el patrón que despida a un trabajador estará obligado al pago de una indemnización.

La Ley determina que son causas de terminación de la relación de trabajo: el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o de la inversión de capital (cuando se contrató al trabajador en términos de lo dispuesto por los artículos 36, 37 y 38 de la Ley laboral), la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, la incostabilidad notoria y manifiesta de la explotación o el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el concurso o la quiebra legalmente declarado si se resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, la fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrón o su incapacidad física, mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

El trabajador no está obligado a prestar servicios por más de un año, por lo que si decide dar por terminada la relación de trabajo anticipadamente será responsable de los daños y perjuicios que por ese hecho ocasione al patrón, pudiendo dar por rescindida la relación de trabajo por causas imputables al patrón en cualquier momento con derecho a ser indemnizado.

Por todo lo anterior se observa que la estabilidad en el empleo no es absoluta, sino que es relativa, y constituye la mayor preocupación de la normatividad laboral.

III.2.- La duración, suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.

La duración:

Todo contrato de trabajo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles o políticos, trayendo como

consecuencia en caso de incumplimiento por parte del trabajador únicamente la posible responsabilidad civil, sin poder hacerse coacción sobre su persona.

La relación de trabajo siempre se presumirá por tiempo indeterminado y por excepción por obra o tiempo determinado.

El señalamiento de la obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, debiendo especificarse claramente las características de la obra y los servicios que prestará el trabajador, no pudiendo estar sujeta la terminación del contrato al tiempo aproximado de culminación de la obra, sino a que se suscite dicha culminación.

El señalamiento de un tiempo determinado conforme a la Ley, podrá ser estipulado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos que la propia ley prevea, tales como:

- a) La fracción IV del artículo 195 determina que el contrato de trabajo para los trabajadores de los buques podrá celebrarse por tiempo determinado, indeterminado, o por viaje o viajes. La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga (art. 196)
- b) El artículo 293 del Código Laboral, determina que para los deportistas profesionales, la relación de trabajo podrá ser por tiempo indeterminado, por temporada o por celebración de uno o varios eventos o funciones.
- c) El artículo 305 determina que en el caso de los trabajadores actores o músicos, la relación de trabajo podrá ser por tiempo determinado, indeterminado, por varias temporadas o por la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones, sin entenderse prorrogada la relación de trabajo si subsiste la materia que le dio origen.

Cabe señalar que la carga probatoria en juicio de la terminación de la relación de trabajo por culminación de la obra o vencimiento del plazo fijado correrá a cargo del patrón debiendo este exhibir el contrato escrito, las constancias que acrediten la terminación de la obra o que ya no existe o subsiste la materia de trabajo.

La suspensión:

Los efectos de la relación de trabajo podrán suspenderse en determinados casos y siempre de forma temporal.

“La Institución, suspensión de la relación individual de trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.⁴¹

La suspensión es una institución creada para proteger al trabajador, permitiéndole regresar a trabajar cuando las circunstancias que la generan ya no la justifican.

Los efectos principales de la suspensión son: la no prestación de servicios por parte del trabajador y no pago de salario por parte del patrón, aunque ya diría que consiste en la no acumulación de derechos por parte del trabajador y no generación de antigüedad durante el tiempo que dure la suspensión.

Entre las causas justificadas de suspensión tenemos:

Las de carácter individual que no requieren ninguna autorización de autoridad para que sean válidas:

- 1) Enfermedad contagiosa del trabajador.- que puede darse por un accidente o enfermedad que no sea un riesgo de trabajo. La atención y gastos referidos en las fracciones I y III del artículo 42 correrán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando el trabajador haya sido debidamente inscrito. En caso de riesgo de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, se subrogará en las obligaciones patronales (pago del salario), pero el

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, p.773.

patrono deberá reconocer la antigüedad del trabajador, incluyendo el tiempo de incapacidad porque la causa de suspensión fue por la ejecución del trabajo. La suspensión comenzará a partir del día en el que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en el día en que se produzca la incapacidad para el trabajo, y no podrá exceder del término que fija la Ley del Seguro Social cuando sea accidente de trabajo, y cuando no lo sea, el trabajador deberá regresar a laborar al día siguiente en que se termina la causa que originó la suspensión.

- 2) La prisión preventiva o el arresto del trabajador.- el arresto decretado por una autoridad administrativa o la prisión decretada por una autoridad judicial. La suspensión terminará con la sentencia absolutoria o por la libertad del trabajador por falta de méritos. Si el trabajador actuó en defensa de los intereses del patrón o de la empresa, la suspensión no surtirá efectos para el pago de salarios y cómputo de la antigüedad. Este tipo de suspensión iniciará en el momento en que al patrón se le acredite que el trabajador está a disposición de la autoridad judicial o administrativa respectiva, y culminará con la sentencia absolutoria o cuando termine el arresto, y dejará de surtir efectos hasta quince días posteriores a la fecha en que se notifique la sentencia absolutoria, salvo que sea arresto, ya que entonces surtirá efectos hasta el momento en que culmine el arresto.
- 3) Ser el trabajador parte integrante del personal de casillas para elecciones, colaborador en censos, ser jurado popular, formar parte de la guardia nacional e incluso ser electo para un cargo de elección popular, así como cuando es designado como representante ante un organismo estatal, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros similares. La suspensión en estos casos iniciará desde la fecha en que deba prestarse el servicio y hasta culminar con el mismo o a los seis meses contados a partir del momento en que se comenzó a prestar el servicio motivo de la suspensión, y al momento de culminar con la prestación de dicho servicio el trabajador deberá reanudar labores en su trabajo dentro de los quince días posteriores.
- 4) Por falta de documentos - Cuando ello sea imputable al trabajador. La suspensión comenzará a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la inexistencia de la

documentación necesaria para que se preste el servicio, y que se requiere por Ley o por Reglamento y durará hasta dos meses, debiendo el trabajador regresar al trabajo el día siguiente al en que desaparece la causa de suspensión.

- 5) Alistarse al servicio en la Guardia Nacional.- El patrón deberá considerar el tiempo de la suspensión para antigüedad y prestaciones derivadas de la misma.

Las de carácter colectivo referidas en el artículo 417 de la Ley laboral:

- 1) Fuerza mayor y caso fortuito.- Que atendiendo a la diversa significación, sus elementos y efectos fundamentales serían los mismos, por tratarse de sucesos externos al consentimiento y voluntad del obligado, que no obstante lo afectan en su esfera jurídica impidiéndole temporalmente el cumplimiento parcial o total de la obligación a su cargo, y que ello no puede evitarse.
- 2) La incapacidad física, mental o la muerte del patrón, y que tenga como consecuencia inmediata, necesaria, y directa la suspensión de la relación de trabajo.
- 3) La falta de materia prima no imputable al patrón.
- 4) Exceso de producción atendiendo a las circunstancias del mercado y la situación económica que prevalezca.
- 5) La inestabilidad notoria, temporal y manifiesta de la explotación.
- 6) Falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos.
- 7) De forma especial podrá darse la suspensión del trabajador por la comisión de una falta grave, o por la necesidad de aplicar una medida disciplinaria, pero no podrá exceder de ocho días y debiéndole conceder al trabajador el derecho de ser oído. Para la aplicación de este tipo de suspensión deberá existir Reglamento Interior de Trabajo que estipule los supuestos específicos de la sanción y el procedimiento para que opere la misma.

En el caso de la suspensión colectiva, la indemnización a los trabajadores por la suspensión temporal o definitiva no podrá exceder de treinta días de salario y será fijada por la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.. Y en el caso de desaparición de la causa de suspensión determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición de los trabajadores y/o el sindicato, la autoridad fijará un término no mayor de treinta días para reanudar las labores y proceder a la reinstalación de los trabajadores, y de no hacerlo el patrón pagará a los trabajadores las indemnizaciones fijadas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de que el patrón de aviso de la culminación de la suspensión, llamará por todos los medios posibles y a su alcance a los trabajadores, y les dará un término no menor de treinta días para regresar al trabajo, contados a partir del último llamamiento, y solo en caso de que el patrón no reanude labores, tendrá la obligación de indemnizar conforme lo dispone el artículo 48 de la Ley laboral.

La rescisión:

La rescisión es una de las formas que ponen fin a la relación de trabajo, desuniendo al trabajador del patrón, para lo cual deberá existir causa justificada por la ley e imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo (trabajador o patrón).

Las causas por las que el patrón puede rescindir la relación del trabajo sin responsabilidad son:

- a) Falta de probidad.- consiste en la falta de rectitud en la conducta, es el actuar indebidamente con intención dolosa y de mala fe.
- b) Violencia, amagos, injurias o malos tratos.- cuando son cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o sus representantes señalados en el artículo 11 de la Ley laboral dentro de la jornada de trabajo, salvo en el caso de defensa propia o en respuesta a una provocación anterior.
- c) Engaño.- Sea del trabajador o del sindicato, por presentar certificados y referencias falsos o que atribuyan mayor capacidad de la que el propio trabajador demuestra (esta causa

deberá hacerse valer dentro de los primeros treinta días en los que comienza la relación de trabajo).

- d) **Violencia, amagos, malos tratos o injurias cometidas por el trabajador en contra de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se altere la disciplina del centro de trabajo.**
- e) **Los actos de violencia injurias, amagos, injurias o malos tratos, cometidos por el trabajador fuera de la jornada de trabajo en contra del patrón o representantes haciendo imposible la continuidad de la relación de trabajo .**
- f) **Ocasionar perjuicios materiales intencionalmente en los objetos relacionados con el trabajo con o sin intención cuando hay negligencia, ocasionando daños graves y que la negligencia sea la única causa del perjuicio.**
- g) **Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento y de las personas que ahí se encuentran.**
- h) **Cometer actos inmorales en el centro de trabajo en contra de las formas y conductas íntimas del individuo, los usos y costumbres.**
- i) **Revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos reservados en perjuicio de la empresa.**
- j) **Faltar al trabajo por más de tres veces (conforme a la jurisprudencia y criterios actuales, se entiende por más de tres días, el total de cuatro días).**
- k) **Desobedecer al patrón o sus representantes sin causa justificada.**
- l) **Negarse a adoptar medidas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades en el centro de trabajo.**
- m) **Concurrir a laborar en estado de embriaguez, o en estado de influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que se hubieran consumido por prescripción médica.**
- n) **Sentencia ejecutoriada que imponga pena de prisión.**

- o) Cualquier causa análoga tal y como lo es la pérdida de la confianza en el caso de los trabajadores de confianza.
- p) En caso de ser trabajador de los buques, bastará no tener el certificado de aptitud o las libretas de mar que las leyes y reglamentos exijan o el violar las normas de importación o exportación para justificar la rescisión.
- q) En caso de los trabajadores al servicio de aeronaves, será causa de rescisión suficiente la cancelación o revocación definitiva de los documentos exigidos por las leyes para realizar el trabajo (pasaportes, visas, licencias, etc.). Es posible que esta causal también sea suficiente para aquellas labores que requieran de documentos parecidos, tal y como lo es el trabajo de chofer, o alguna profesión en donde se requiera algún tipo de permiso, cédula o licencia.
- r) En caso de la tripulación de aeronaves, bastará el negarse a tomar los cursos o adiestramientos que se exijan.
- s) En caso de tratarse de trabajadores de autotransporte también será suficiente para justificar la rescisión, el que disminuya los volúmenes de ventas o ingresos por causa imputable al trabajador.
- t) La disminución de facultades del deportista (podría ser considerada como una causa de terminación de la relación de trabajo por ubicarse en lo que dispone la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo).

Es necesario hacer notar que para *la autoridad es más importante que se acrediten los hechos que fundan las causales de rescisión, que las propias causales invocadas*, porque el patrón no tiene obligación de citar textualmente los preceptos legales que correspondan a dichas causas justificadoras de la rescisión, así como que el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y salarios que se le adeuden a la fecha de aplicación de la rescisión.

Las causas imputables al patrón y que son justificadoras de la rescisión sin responsabilidad para el trabajador son:

- a) El engañar al patrón al trabajador al proponer condiciones de trabajo diversas a las que otorga en realidad (esta causa la podrá hacer valer el trabajador dentro de los treinta días siguientes a la fecha de ingreso).
- b) Las faltas de probidad.
- c) La disminución salarial.
- d) El no proporcionar los elementos de trabajo para la realización del mismo.
- e) Por no adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias.
- f) Cualquier otra análoga a las anteriores.

En los casos anteriores el patrón tendrá la obligación de indemnizar en términos de lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Tanto patrón como trabajador tendrán el derecho de rescindir la relación de trabajo dentro de un período de treinta días contados a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de los hechos justificatorios.

La terminación:

En los casos, siempre previstos en la Ley, para la terminación de la relación de trabajo el patrón no tendrá la obligación de indemnizar, ya que la relación de trabajo se extingue sin existir sujeto alguno a quien se le impute la causa o responsabilidad de ello.

El Código Laboral se refiere a las siguientes causas:

- a) El mutuo consentimiento.- No basta la expresión de voluntad de una de las partes, es necesario el acuerdo de ambas, es decir, que el que una parte exprese el desecho de dar por terminada la relación de trabajo, incluso renunciando a ella, no será suficiente hasta que la otra parte no acepte tácita o expresamente dicha renuncia. Existen algunos criterios

jurisprudenciales (Amparo Directo 1051/70) en donde consta que no basta que el trabajador continúe prestando sus servicios y el patrón pagando su salario con fecha posterior a la en que el trabajador presentó su renuncia, para no darle valor a esta última, ya que si fue el trabajador quien de forma unilateral la presento pudo haber solicitado que quedara sin efectos y no lo hizo así, por lo que al momento de expresar el patrón su voluntad con la renuncia, ésta se perfeccionó.

- b) La muerte del trabajador.- Causa inevitable de terminación de la relación de trabajo ya que al contrario de la situación de un patrón, el trabajador presta sus servicios personales, por lo que de estar impedido por muerte para ello, la relación de trabajo no puede continuar.
- c) Incapacidad física, mental o inhabilitación manifiesta del trabajador y que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. (art.54 de la Ley laboral).
- d) Fuerza mayor, caso fortuito no imputable al patrón.
- e) Incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria e inmediata la terminación.
- f) La incoestabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, la carencia de minerales costeables y el concurso y la quiebra legalmente declarados.

III.3.- Las condiciones de trabajo.

a) Jornada de trabajo

El trabajo requiere para su ejecución un esfuerzo, que implica la utilización de energía, la cual debe recuperarse, y ello es la base de la limitación de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a *disposición* del patrón para prestar su trabajo, esto conforme lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, sin embargo creo que es conveniente aclarar que existe la jornada relativa al

tiempo efectivo de servicios, que implica el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón y los días en que sin estarlo se equipararían a días laborados como las prestaciones legales o contractuales derivadas de la relación de trabajo, y la jornada relativa al tiempo efectivamente trabajado, que es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. La disposición a la que se refiere la Ley, consiste en la subordinación directa y efectiva, en lo concerniente al trabajo del trabajador para con el patrón.

La fracción primera del apartado A del artículo 123 constitucional, establece que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta, en el entendido de que la jornada diurna será la comprendida de entre las 6:00hrs. y las 20:00hrs.; la nocturna de entre las 20:00hrs. y las 6:00hrs.; y la mixta será la comprendida en tiempos de ambas jornadas (diurna - nocturna), pero que no excede de más de tres horas y media de la jornada nocturna.

Es importante hacer notar que la Ley permite que los patrones y los trabajadores por consenso fijen la duración de la jornada de trabajo, pudiendo repartir las horas que la integran a fin de permitir a los últimos el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

De la lectura e interpretación de los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, los doctrinarios han establecido que existe la jornada continua y la discontinua, la primera de ellas es cuando el trabajador no puede salir del "ámbito" de la empresa, es decir, que no descansa fuera del lugar en donde presta sus servicios por lo que ese tiempo será computado como tiempo efectivamente trabajado, y la segunda consiste en que el trabajador descansa o tome alimentos fuera de su lugar de trabajo o fuera del "ámbito" de trabajo, dejando por ese momento de estar a disposición del patrón, y por consiguiente dicho lapso de tiempo no podrá ser considerado como efectivamente trabajado.

La jornada extraordinaria se da cuando el trabajador presta servicios fuera del tiempo que comprende la jornada ordinaria o máxima legal, esta jornada extraordinaria en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, sin perjuicio del salario, no podrá utilizarse sus servicios después de las 22:00hrs., ni tampoco en jornada de trabajo.

En el período de lactancia la mujer tendrá dos reposos extraordinarios por día con goce de salario, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en un lugar higiénico y adecuado designado por la empresa.

Los menores de dieciséis años no podrán laborar en establecimientos no industriales después de las diez de la noche y los menores de dieciocho años no podrán laborar en trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los cuales deberá disfrutar de una hora por lo menos de reposo.

El menor de dieciséis años no podrá trabajar en horas de tiempo extraordinario, ni en los días domingo ni en los de descanso obligatorio.

En el caso de las tripulaciones aeronáuticas, para la determinación de la jornada de trabajo se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo; el tiempo efectivo de vuelo se comprende desde el movimiento de la aeronave, y hasta que se detiene al terminar el vuelo. El tiempo total de servicios no podrá exceder de ciento ochenta horas mensuales. El trabajo en tiempo efectivo de vuelo no podrá exceder de noventa horas mensuales.

La jornada diaria de trabajo de los tripulantes de las aeronaves no podrá exceder de los máximos legales, salvo que se conceda un período de descanso horizontal, antes o después de cumplir con dichas jornadas, igual al tiempo volado, y en su caso la labor que exceda de dicho tiempo y que no haya sido compensado con el reposo debido será considerado como tiempo extraordinario.

Si la jornada de trabajo en aeronaves culmina en vuelo, podrá ésta extenderse por tres horas más teniendo la obligación de terminarlo, y si se requiere de más tiempo se suspenderá el vuelo aterrizando en el aeropuerto más cercano al lugar en el que se encuentre, o la tripulación deberá ser relevada en vuelo. El patrón deberá utilizar tripulación reforzada en vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo.

El tiempo extraordinario para la tripulación de aeronaves se pagará siempre con un ciento por ciento más del salario ordinario.

El tiempo se contará de cero a veinticuatro del lugar de la base de residencia, para considerar las jornadas de la tripulación de aeronaves.

El trabajador domestico deberá disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer , o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, sin perjuicio del salario, no podrá utilizarse sus servicios en trabajo nocturno industrial.

b) Vacaciones y prima vacacional.

La finalidad de las vacaciones consiste en garantizar al trabajador un descanso más o menos prolongado para recuperar las energías perdidas por el trabajo.

Todo trabajador que tenga más de un año prestando servicios a un patrón, tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrá ser menor de seis días laborales, y que aumentará en dos días por cada año de servicios siguiente hasta llegar a doce días, por lo que desde el cuarto año de servicios cumplidos el periodo vacacional aumentará en dos días por cada cinco años cumplidos de prestar servicios al patrón.

Cuando el servicio se presta de forma discontinua o por temporada el periodo vacacional anual, será proporcional al número de días trabajados en el año.

Los días que abarquen el periodo vacacional o por lo menos seis días de los que correspondan a dicho periodo, deberán ser disfrutados por el trabajador en forma continua.

Las vacaciones no podrán ser compensadas con remuneración económica, a menos que la relación de trabajo termine antes de cumplirse el año de servicios respectivo.

El periodo de vacaciones comprende únicamente días en los que el trabajador estaria obligado a prestar servicios.

Las faltas de asistencia injustificadas podrán ser consideradas para la reducción del periodo vacacional de forma proporcional.

El artículo 2º del convenio número 52 de la O.I.T., especifica que *el periodo vacacional podrá ser fraccionado cuando éste sobre pase en días la duración mínima que tenga por Ley.*

La Jurisprudencia dispone que la falta de pago (disfrute) de las vacaciones no constituye una causal de rescisión por causa imputable al patrón, porque el trabajador tiene la facultad de exigir su pago ante la autoridad competente si la relación de trabajo ya hubiese terminado, o de exigir su disfrute si aún esta prestando servicios.

El trabajador tendrá derecho a una prima no menor al 25% sobre el salario que corresponda por los días de vacaciones.

El patrón tiene la facultad de conceder las vacaciones a sus trabajadores dentro de un periodo de seis meses, contados a partir de que el trabajador cumple el año de servicios respectivo, siendo su obligación entregar al trabajador una constancia de antigüedad en donde se especifique el periodo vacacional y la fecha de disfrute del mismo.

El término prescriptivo del derecho de vacaciones y prima vacacional, se debe computar a partir del día siguiente al en que concluye el lapso de seis meses en que tiene derecho a

disfrutarlas, y es cuando la obligación se hace exigible (art. 76, 80, 81 y 516 de la Ley Federal del Trabajo).

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales por lo menos.

El que trabaje en buques tendrá derecho a un periodo de 12 días laborales mínimo de vacaciones pagadas, que se aumentará de dos en dos días laborales por año de servicios hasta llegar a veinticuatro, y a partir de ello se aumentarán dos días laborales por cada cinco años de servicios prestados, debiéndose siempre disfrutar en tierra y pudiendo ser fraccionado si así lo exige la continuidad del trabajo.

Los tripulantes de aeronaves tienen derecho a treinta días calendario de vacaciones no acumulables y que podrán disfrutarse semestralmente en forma proporcional, aumentará en un día por cada año de servicios cumplido y no podrá exceder de sesenta días calendario.

c) Días de descanso semanal, obligatorio y contractual.

El objetivo de los días de descanso, es que dando interrupción a la jornada de trabajo sin afectar los derechos de los trabajadores y garantizando su sobrevivencia en los mismos, obtenga el trabajador un momento para descansar, convivir con su familia, pasear, divertirse, y así interrumpir la relación de trabajo momentáneamente.

La Ley Federal del Trabajo consigna que por cada seis días de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro.

Cuando la labor requerida es continua el patrón y el trabajador de común acuerdo podrán fijar los días en que el trabajador deba disfrutar de su descanso semanal, procurando en todos los casos que el día de descanso semanal, sea el domingo.

La justificación del día de descanso semanal, es similar a la justificación de la interrupción de la jornada diaria, porque el trabajador debe reponer las energías perdidas en el trabajo, y romper la tensión que le genera el mismo.

La Ley determina que sea preferentemente el día domingo, el día de descanso semanal, en virtud de que por costumbre, es ese el día en que las familias mexicanas dedican mayor tiempo para sus integrantes, divirtiéndose, paseando, disfrutando del hogar, realizando actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales.

Es importante aclarar que cada día de trabajo de la semana justifica en parte proporcional el pago del día de descanso semanal.

Si se pacta contractualmente un salario mensual o semanal, se entenderá incluida en el mismo la parte correspondiente al séptimo día o día de descanso semanal. (criterio jurisprudencial).

Si el trabajador recibe un salario variable como lo es el salario a destajo o por comisión, el valor que tenga el día de descanso, será el proporcional al salario efectivamente devengado, y el cual se adicionará.

El trabajador que preste sus servicios para varios patrones o no preste servicios todos los días de la semana, tendrá derecho al pago del día de descanso semanal, proporcional a los días de la semana en que preste sus servicios.

La Ley laboral dispone el derecho del trabajador a percibir una prima adicional del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, cuando laboren en el día domingo. La Ley se refiere a ese derecho sin distinguir que se trate o no de un día de descanso semanal, por lo que es suficiente que el trabajador preste sus servicios el día domingo para generar ese beneficio, sin embargo los criterios jurisprudenciales han determinado que la prima dominical corresponde solo a aquellos trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en el día domingo, como día ordinario de trabajo, por no ser dicho día el de su descanso semanal.

“El día de descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores”⁴²

Los días de descanso obligatorio los marca la Ley laboral en su artículo 74, y son los siguientes:

PRIMERO DE ENERO

CINCO DE FEBRERO

VEINTIUNO DE MARZO

PRIMERO DE MAYO

DIECISÉIS DE SEPTIEMBRE

VEINTE DE NOVIEMBRE

PRIMERO DE DICIEMBRE (CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA LA TRASMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO)

VEINTICINCO DE DICIEMBRE

LOS QUE DETERMINE LA LEGISLACIÓN ELECTORA FEDERAL Y/O LOCAL PARA ELECCIONES O JORNADA ELECTORAL.

Cabe la posibilidad de que el patrón y el trabajador convengan colectivamente o individualmente en que existan otros días de descanso obligatorio o más días de descanso semanal, además de los consignados en la Ley, como lo son el doce de diciembre, el 30 de abril, el 10 de mayo, jueves y viernes santo, entre otros, a lo cual la doctrina le ha determinado el nombre de días de descanso contractuales.

El Código laboral dispone que por acuerdo entre el trabajador y el patrón o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinado número de trabajadores presten

⁴² DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 194.

servicios de forma obligatoria, retribuyéndoseles con un salario doble, independiente al que corresponde por el día de descanso semanal.

Si fuera coincidente el día de descanso semanal con el día de descanso obligatorio, no existe obligación alguna del patrón a pagar un salario doble por ese día, ya que prevalece la finalidad del día de descanso como tal, que consiste en el reposo y distracción del trabajador con la seguridad de que sobrevivirá ese día aunque no labore, lo que se consigue con el derecho que tiene de percibir la paga de un día y no de dos (criterio jurisprudencial).

Diversas tesis de jurisprudencia han determinado que cuando existe un día de descanso obligatorio en la semana, deberá pagarse la parte proporcional del séptimo día que corresponda aunque no se labore dicho día de descanso obligatorio. Así mismo se ha dispuesto que es necesario que se pacte que el séptimo día está incluido en la tarifa cuando se trata de trabajo a destajo o comisión.

Es importante precisar, que no obstante de que no se trata de un descanso semanal u obligatorio, y su finalidad es diversa, las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar como días de descanso los correspondientes a seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro, e incluso ese tiempo podrá prolongarse conforme sea necesario para el cuidado de la salud de la madre y su hijo hasta por sesenta días más y con goce de pago de salario en un 50%, computándose todo ese periodo como trabajado, pudiendo regresar la madre a laborar en su mismo puesto siempre y cuando no haya transcurrido un año a partir de la fecha del parto. Este periodo de descanso se otorga, comprendiendo la dificultad que podría prevalecer en el nacimiento de un ser humano, de la complejidad de dicha situación y de la necesidad de acoplamiento del niño y de su familia, por lo que si su fin ciertamente no es igual al de un día normal de descanso, si persigue la unión familiar, el descanso de la madre, la convivencia del nuevo miembro de la familia con sus padres y el que la madre ocupe su energía en ese hecho y no en el trabajo, para que después pueda ser igual o más productiva de lo que era antes de acontecer el parto y es por ello que me permito introducir esta regulación legal en mi trabajo de tesis.

Los menores de dieciséis años no pueden prestar servicios en días domingo o días de descanso obligatorio, y en el caso de que si los laboren tendrán derecho al pago referido en los artículos 73 y 75 de la Ley laboral.

Tratándose de trabajadores en buques, y encontrándose la tripulación en la mar y por la naturaleza del trabajo no puedan disfrutar del día de descanso semanal, les será cubierto el mismo en términos de lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley laboral.

Los tripulantes de aeronaves que presten servicio en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75 del Código laboral, salvo que la terminación del servicio no exceda de la primera hora y media de dichos días, ya que en ese caso percibirán el importe equivalente a un día de salario adicional.

En el caso del trabajador de autotransporte y de maniobras de servicio público en zonas federales el salario de los días de descanso se aumentará al percibido en la semana con un dieciséis sesenta y seis por ciento, (interpretándose como un 16.66%).

d) El salario, el salario de productividad, la preferencia y antigüedad en la empresa.

El salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo. Este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado y de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, deberá especificarse la naturaleza de la obra, el material que se utilizará y el material del mismo, así como el estado de las herramientas de trabajo.

Actualmente la definición del salario no se limita al contractual sino que atiende al salario dinámico que emerge de la relación de trabajo por contener además de la contraprestación por el servicio prestado en numerario, todas las ventajas económicas establecidas en favor del trabajador.

El salario jamás podrá ser inferior al señalado como mínimo por la Ley, y para su fijación se deberá considerar la calidad y cantidad del trabajo.

En el caso de prestarse un servicio por obra determinada, se tendrá que garantizar que el trabajador percibirá por lo menos el salario mínimo como si fuera un trabajo normal en una jornada de ocho horas, y es lo que comúnmente se denomina "salario de garantía".

No obstante de que la Ley determina que a un trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales deberá corresponder un salario igual, es claro que el mismo podrá variar dependiendo de la forma en que se realice el trabajo y la calidad del mismo.

El plazo para el pago del salario no podrá ser mayor de una semana para el caso de que el trabajo ejecutado sea material, y de quince días si se trata de los demás trabajos.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, siendo el salario un derecho irrenunciable, debiéndose pagar directamente al trabajador salvo que este imposibilitado para ello, ya que en dicho caso podrá cobrarlo la persona indicada por el trabajador, por medio de carta poder firmada por el trabajador ante dos testigos.

El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, no pudiéndose pagar en un signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, en el entendido de que los nuevos criterios laborales han determinado que dicha disposición no puede comprender, ni el depósito de los salarios en una cuenta de débito del sistema bancario electrónico a nombre del trabajador, ni tampoco el cheque, ya que son usos de pago utilizados de manera generalizada y continua, atendiendo a la necesidad y a la conformidad del trabajador con cualquiera de esas formas de pago, por no resentir perjuicio de haber recibido oportunamente el pago del salario o tenerlo a su disposición para su cobro inmediato.

(Convenio número 95 de la O.I.T., artículo 3º inciso 2, ratificado por México).

El salario mínimo consiste en la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, es un instrumento al servicio de la justicia social, un mecanismo de distribución de riqueza y un medio para conseguir condiciones de vida dignas de los trabajadores y sus familias, por lo que el derecho a recibirlo es irrenunciable, cuando se cubra una jornada máxima legal o una convencional, pudiéndose convenir que la prestación del servicio sea dentro de una jornada menor a la fijada por la Ley como máxima y pagarse un salario proporcional al tiempo trabajado. Los salarios mínimos se clasifican en generales y profesionales, según se trate o no de trabajadores que para realizar su trabajo requieran una formación profesional o habilidad especial. Para efecto de la determinación del salario mínimo la República Mexicana se ha dividido en tres grandes áreas geográficas considerando el desarrollo regional.

El trabajador podrá recibir prestaciones en especie, proporcionales al monto del salario y apropiadas al uso personal de él y de su familia.

En el caso de los trabajadores de los buques, el salario podrá pagarse en moneda extranjera, que deberá ser equivalente de acuerdo al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, siempre y cuando el buque se encuentre en puerto extranjero y que así lo decida el propio trabajador.

El salario de los tripulantes de las aeronaves se pagará siempre los días quince y último de cada mes y si se trata de tiempo de vuelo nocturno o extraordinario, se pagará en la primera quincena del mes siguiente y los días de descanso obligatorio laborados se pagan en la quincena inmediata posterior a la fecha en que se hayan laborado. El pago de salarios se hará en moneda de curso legal y en el lugar de residencia del tripulante salvo pacto en contrario..

En el caso de trabajo de autotransporte, el salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito, kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado en dos o más modalidades de las anteriores, sin que pueda ser menor al mínimo.

En caso de trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el salario podrá fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, peso de los bultos, o de cualquier otra manera.

En el caso de agentes de comercio y otros semejantes, el salario a comisión podrá ser una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas, no pudiendo retenerse ni descontarse la prima si después queda sin efecto la operación que le sirvió de base, y para determinar el salario se promedian los salarios del último año, o del tiempo que sea si el trabajador tiene menos de un año.

El deportista profesional podrá tener estipulado un salario por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas. Además, en caso de transferencia tiene derecho a un mínimo de 25% de participación respecto de la prima y se aumentará en un cinco por ciento por cada año de antigüedad hasta llegar al límite de 50%.

Los actores y músicos podrán percibir un salario por unidad de tiempo, o por una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Para el caso del trabajador doméstico la alimentación se estima equivalente al 50% del salario pagado en efectivo.

Para el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, las propinas son parte integrante del salario, pudiéndose determinar por un porcentaje sobre las consumiciones, o las partes de común acuerdo podrán fijar el aumento que deba hacerse al salario nominal para pago de prestaciones e indemnizaciones.

El salario conforme lo dispone el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificación, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, ello para los efectos indemnizatorios a los que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, considerando que cuando el salario sea variable, se considerará el promedio de los treinta días anteriores al momento en que surja el

derecho y si hubiera habido un aumento intermedio, se considerará el promedio obtenido a partir de la fecha en que se haya dado el aumento respectivo.

Conforme a diversas tesis de jurisprudencia y criterios, se ha considerado a pesar de lo indicado en el párrafo que antecede, lo siguiente.

Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, por consistir los mismos en una erogación derivada del propio servicio prestado, de tal manera que el trabajador tendrá derecho a su pago, cuando demuestre que ha realizado tales erogaciones, sin constituir parte integrante del salario. (Amparo Directo 5105/81, Enrique Vuellar Díaz, 3 de marzo de 1982, 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz. Dos tesis anteriores en el mismo sentido. Informe 1982, Cuarta Sala, p. 69.

Cabe hacer mención, que si el viático es motivado por el cumplimiento del trabajo contratado, y son pagados por adelantado o previa comprobación de los mismos, integrarán el salario solo cuando sean gravados con el impuesto sobre la renta, porque al gravarse, pierden su naturaleza y se convierten en algún tipo de prestación extra legal de carácter económico que si alteraría la base salarial del trabajador.

Las becas, por constituir un pago intuito personae, y no una remuneración por el trabajo prestado, no forman parte integrante del salario.

Las primas o cuotas que se cubren al I.M.S.S., por ser su finalidad inmediata y exclusiva la de seguridad social, además de que incluso la propia Ley del Seguro Social realiza una diferencia clara entre el salario y las cuotas, sirviendo el primero para calcular el segundo, no integran el salario.

El impuesto sobre la renta del salario del trabajador cubierto por el patrón no integra el salario, porque la base salarial no sufre ninguna alteración en favor del trabajador.

Las aportaciones al INFONAVIT, no quedan comprendidas dentro de la integración salarial a la que hace referencia el artículo 84 del Código Laboral, dada su naturaleza similar a las cuotas que se cubren al I.M.S.S..

El pago de vacaciones no queda comprendido en lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley laboral, atendiendo a la naturaleza de dicha prestación y a su calidad.

Los premios por asistencia y puntualidad no integran el salario cuando se den de manera esporádica y con el único fin de motivar o estimular la puntualidad del trabajador.

El aguinaldo si es parte integrante del salario para efectos del artículo 84 de la Ley laboral, pero no lo es para efecto del pago de la propia prestación, ya que la misma se cubre a salario ordinario.

Es importante hacer referencia a las normas que protegen el salario, de las cuales el patrón debe dar cumplimiento:

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas.

El salario no podrá ser objeto de compensación, ni podrá suspenderse la obligación de su pago, salvo en los casos expresamente autorizados en la Ley, y está prohibida la imposición de multas a los trabajadores. El pago del salario se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación de la jornada de trabajo.

Las deudas contraídas por los trabajadores con los patrones no generarán intereses.

El salario solo podrá ser embargado en caso de pensión alimenticia.

Las indemnizaciones y los salarios devengados en el último año de servicios son preferentes sobre cualquier crédito, y los trabajadores no necesitarán entrar a concurso, quiebra, o suspensión para su cobro. Y los beneficiarios del trabajador fallecido no necesitaran del juicio sucesorio para cobrar las prestaciones y los salarios generados y adeudados por el trabajador.

Los descuentos al salario del trabajador están prohibidos salvo:

Que se trate de pago de deudas contraídas por el trabajador con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, y en dichos casos la cantidad exigible nunca podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes y el descuento será el convenido entre patrón y trabajador, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Que se trate del pago de la renta a que se refiere el artículo 151 de la Ley y que no podrá ser mayor del 15% del salario; así como para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, así como los que se le hagan al salario del trabajador por un crédito del INFONAVIT, que consistirá en un 1% para cubrir gastos por concepto de administración y operación y mantenimiento del conjunto habitacional del que se trate, debiendo ser aceptados dichos descuentos libremente por el trabajador.

Que se trate para el pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

Que se trate de pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, debidamente decretado por la autoridad competente.

Que se trate del pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Que se trate del pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo al que se refiere el artículo 103 bis de la Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios, debiendo ser aceptados dichos descuentos libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El salario de productividad.

Se ha argumentado que el sistema tradicional de pago de salario, debería de ser modificado hacia un pago en función del desempeño individual o colectivo, pudiendo llevar a incrementos en la productividad laboral, ya que resulta evidente que una mayor producción de bienes y servicios y el mejoramiento de su calidad, repercutiría favorablemente en todos los sectores de la economía, y esto a su vez generaría beneficios que permitirían a los empresarios el aumento de los salarios y mejoramiento de las condiciones de trabajo, y este tipo de ideas ha dado como surgimiento el salario por productividad que se caracteriza por que una parte de la remuneración de los trabajadores es formulada explícitamente como variable, en función de algún indicador del desempeño productivo del trabajador.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, define como bono de productividad y calidad el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.”⁴³

Los bonos de productividad podrán ser determinados de manera grupal o de manera individual. Los bonos grupales evitan muchos de los problemas de los bonos individuales incentivando la cooperación y el trabajo en grupo, en especial si es pequeño. Sin embargo esto puede traer como consecuencia una menor motivación para la realización de un mayor esfuerzo y una retribución menor a los trabajadores de alto desempeño.

Ante la crítica situación económica que vive el país, resulta evidente la necesidad que existe de incrementar los salarios tratando de mantener el control sobre la inflación.

En el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el empleo firmado el 3 de octubre de 1993 y ratificado el 12 de enero de 1994, se estableció que habría un incremento salarial con base en la productividad, en ese momento se dispuso de un aumento del 5% en el

⁴³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Convenios de Remuneración con base en la productividad y calidad para incluirse en los contratos colectivos de trabajo. Cláusula quinta. México 1993

salario con base en la inflación esperada y un incremento general del 2% con base en la productividad nacional promedio. Lo que en su momento implicó la implantación de procedimientos y mecanismos necesarios para determinar y medir los indicadores específicos de productividad laboral.

Actualmente son raras las empresas que tienen conocimiento de la productividad requerida en cada puesto en términos medibles, es decir, unidades mínimas de producción por jornada o período.

La O.I.T., ha insistido en la necesidad de racionalización de la productividad procurando convencer a los factores de la producción de las ventajas que entraña. Entre las medidas señaladas para estos fines se plantea la estrecha colaboración que debe existir entre los patrones y los trabajadores estimulándose entre sí para lograr un mayor rendimiento, debiéndose mejorar y modernizar las instalaciones y sistemas de producción.

Es difícil que el bono de productividad se aplique de una misma manera en todas las empresas, por lo que se ha recomendado el desarrollo e implementación de los mismos de acuerdo a las necesidades y condiciones de la empresa y por medio de convenios realizados en base a lo que análogamente dispone el artículo 153-I de la ley Federal del Trabajo, estableciéndose la misión u objetivo del bono de productividad, y el impacto que tendrá en cada área de trabajo en la empresa, especificándose que tipo de bono será (individual o global), indicando la periodicidad con la cual se otorgará y los requisitos que deberá cumplir el trabajador para poder cobrar su importe, debiéndose establecer el mecanismo o sistema de medición de la productividad de una manera práctica, siendo de gran importancia la implementación de un sistema de fijación subsecuente de metas de productividad y para la solución de problemas y el mejoramiento de todo el mecanismo para la implementación, seguimiento y control de los bonos de productividad.

Cada programa de productividad podrá hacer énfasis en los aspectos que para la misma pudieran ser vitales, como reducción de tiempos muertos, reducción de material de desecho y defectos en proceso, puntualidad y asistencia, reducción de quejas de usuarios, la

reducción de tiempos en prestación de servicios o las mejoras en la calidad o la optimización del uso de las materias primas.

Para la aplicación del salario de productividad es necesario la implementación de indicadores de productividad y calidad que reflejen el impacto de la participación del trabajador en la rentabilidad en la empresa y hacer precisión del indicador en el que se expresarán las unidades de medida de la productividad, existiendo como una opción fácil, la de un tabulador flexible y aplicable a todo el personal de una empresa en donde se coloque el salario base y el tabulador con cálculo del incremento que le corresponda a cada nivel, según el porcentaje del logro alcanzado de cada trabajador. Y para calcular el monto del bono de productividad en relación al salario se debe establecer la relación entre meta e incremento a partir del salario base.

Creo importante recordar que la productividad incluye, en su concepto, a la calidad, tanto en el desempeño de las funciones, como en el trabajo terminado, y no solo aspectos cuantitativos.

La preferencia y la antigüedad en la empresa.

La ley determina que todo trabajador tendrá los mismos derechos y posibilidades de ascenso, considerándose en primer lugar los mexicanos de los que no lo sean, los que tengan una familia o dependientes económicos de quienes no lo tengan, a los de mayor antigüedad de los que tengan una menor, y de los sindicalizados de quienes no lo son, quedando permitido al sindicato preferir a los trabajadores conforme a su antigüedad o conforme a su nacionalidad mexicana, mediante una cláusula de exclusión por admisión o también llamada de preferencia, libertad que fue restringida para el patrón.

Para ocupar un puesto de nueva creación o un puesto vacante el trabajador deberá presentar una solicitud indicando principalmente su domicilio y nacionalidad, indicando si tiene familia y quienes dependen de ellos, por que tiempo han prestado servicios, que categoría y puesto desempeñan, cual es el sindicato, motivando su solicitud.

Deberá integrarse una Comisión por representantes del patrón y de los trabajadores, que formulará el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio, y ordenará se le de publicidad.

Las vacantes de nueva creación, definitiva o provisional por más de treinta días serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, a menos de haber existido capacitación, ya que en dicho caso se otorgará al que haya resultado más apto y que tenga mayor antigüedad, y en caso de existir igualdad al que tenga a su cargo una familia o si persiste la igualdad al que acredite un examen previo.

Cuando el trabajador cumple más de veinte años de servicio, solo podrá rescindirse la relación de trabajo por causas imputables a él, considerando que estas hagan imposible la continuidad de la relación de trabajo por ser graves, tratando siempre de imponer primero la corrección disciplinaria que proceda atendiendo a su antigüedad. Pudiendo rescindirse la relación de trabajo sin atender lo anterior cuando se comete una falta que justifica la rescisión legal repetidamente, o la comisión de varias de las previstas en el artículo 47 de la Ley laboral.

Los trabajadores generarán el derecho a una prima de antigüedad consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicio, tomando como base para su cuantificación el salario del trabajador salvo que exceda del doble del salario mínimo general aplicable en el área geográfica respectiva, ya que si es así se considerará esa cantidad que resulte como tope y base de cuantificación. Será pagada a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y que tengan más de quince años de servicio, o a los que se separen por una causa justificada o a los que sean separados de su empleo de forma justificada o injustificada, y a los beneficiarios del trabajador fallecido cualquiera que haya sido su antigüedad. La prima de antigüedad por separación voluntaria se pagará al trabajador de forma inmediata, a menos que el número de trabajadores que se retiren exceda del 10% en un año, ya que en dicho supuesto el pago de dicha prima podrá diferirse para el siguiente año para los trabajadores que excedan de dicho porcentaje; y si el retiro fuera mayor del 10% de los trabajadores de la empresa en un mismo momento, se podrá

pagar a los de mayor antigüedad y diferir su pago a los de menor antigüedad para el año siguiente.

c) La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la habitación de los trabajadores.

Los trabajadores tiene derecho a participar en las utilidades que generan las empresas para quienes prestan sus servicios, ya que es gracias a su trabajo, que existen las mismas, ya que el trabajador es parte importante de la empresa y merece de alguna forma “asociarse” con ella, así la Institución del reparto de utilidades reconoce que el capital invertido y la fuerza empleada en la producción son dos factores esenciales que combinados producen las utilidades, y que por lo tanto los dos factores tienen el derecho a disfrutar de las mismas.

Existe una Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que fijará el porcentaje bajo el cual los trabajadores participarán.

Se considera utilidad para efecto de la participación, la renta gravable, de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El patrón dentro de los diez días siguientes contados a partir de la fecha de presentación de su declaración anual ante la S.H.C.P., entregará a los trabajadores copia simple de la misma, debiendo quedar a disposición de los trabajadores los anexos que formen parte de dicha declaración durante treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría, pudiendo el Sindicato o los trabajadores realizar las observaciones convenientes dentro de los treinta días siguientes y objetando la declaración que presente el patrón ante la S.H.C.P.. La resolución definitiva que dicte la S.H.C.P., no podrá ser recurrida por los trabajadores. Dictada la determinación de la Secretaría el patrón tendrá treinta días para cumplirla aunque la impugne, si la impugna y procede dicha impugnación los pagos hechos en exceso podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio fiscal.

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que la empresa efectúe el pago del impuesto anual, aún cuando este en trámite objeción alguna de los trabajadores. Cuando la Secretaría determine un aumento en el pago de utilidades a los trabajadores sin objeción a la declaración por parte de ellos o estando ésta en trámite, el patrón deberá efectuar el reparto adicional dentro de los sesenta días posteriores a la fecha de recepción de la notificación, a menos que haya impugnación por parte del patrón, ya que en dicho supuesto se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que quede una resolución firme, debiéndose garantizar los intereses de los trabajadores. La suspensión deberá ser solicitada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá conforme lo disponen los artículos 985 y 986 de la Ley laboral.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

Para efectos del reparto, la utilidad repartible se dividirá en dos partes: una se repartirá entre todos los trabajadores considerando el número de días trabajados por cada uno en el año, y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para efectos del reparto, se considerará como salario el de cuota diaria, sin tomar en cuenta el tiempo extraordinario ni los conceptos a los que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Y en el caso de salario por unidad de obra o retribución variable, se tomará el promedio de salarios obtenidos en el año.

Para determinar la participación de cada trabajador deberá integrarse una comisión con igual número de representantes de los trabajadores que de los patrones, y ellos con las listas de asistencia, de raya y demás documentación que el patrón les proporcione, formularán un proyecto de reparto, fijándolo en un lugar visible del centro de trabajo. Si la comisión no se pone de acuerdo decidirá un Inspector de Trabajo. Formulado el proyecto los trabajadores tendrán quince días para formular objeciones, las cuales serán resueltas por la comisión en un término no mayor de quince días.

Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, o dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento, las industrias extractivas de nueva creación durante el periodo de extracción, las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que ejecuten actos humanitarios de asistencia sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios, el I.M.S.S. y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y las empresas con capital menor al que fije como mínimo la S.T.P.S., por rama de la industria, son empresas o instituciones que no están obligadas a realizar el reparto de utilidades.

Los directores, administrativos y gerentes generales de la empresa, así como los empleados domésticos no participan en el reparto de utilidades, y los demás trabajadores de confianza de la empresa si participan pero si su salario es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario, o del trabajador de planta con las mismas características se considerará ese salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.

El monto de la participación de los trabajadores no podrá exceder de un mes de salario cuando el patrón tenga como ingresos exclusivos los de su trabajo, o que su trabajo consista en el cuidado de bienes que produzcan renta o al cobro de créditos y sus intereses.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa solo cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos.

El monto de reparto de utilidades no podrá ser materia de compensación en relación a los años de pérdida con los de ganancia

El monto de reparto de utilidades no es parte integrante del salario por disposición legal.

El derecho de participar en las utilidades de la empresa no faculta al trabajador para intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Habitación para los trabajadores:

Toda empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones dignas y decorosas, cómodas e higiénicas, y para ello, deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de sus trabajadores, salvo que se trate de trabajadores domésticos

El Fondo Nacional de la Vivienda, tendrá por objeto el crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir habitación, o para reparar o mejorar la que tienen.

Las aportaciones de las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda son considerados como previsión social.

No se considerará parte integrante del salario para efecto de las aportaciones:

- a) Los instrumentos de trabajo.
- b) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) El ahorro, cuando se integre por aportaciones iguales del patrón y del trabajador.
- d) Las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- e) Las cantidades aportadas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- f) Despesas.
- g) Alimentación y habitación onerosa para el trabajador.
- h) Los premios por asistencia.
- i) Pago por labor de tiempo extraordinario, salvo que el trabajo extraordinario sea por tiempo fijo.

j) Las cuotas del I.M.S.S. del trabajador que cubra la empresa.

El salario máximo para el pago de las aportaciones es el de diez veces el salario mínimo general vigente en el lugar o área de aplicación.

Cuando las habitaciones se den en arrendamiento la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.

La Junta de Conciliación y Arbitraje será la competente para conocer y resolver respecto del incumplimiento de las obligaciones impuestas relativas a la habitación.

f) Planes y programas de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene en el trabajo.

Es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como los trabajadores tienen ese derecho a recibirla para ser más productivos y obtener así un mejor nivel de vida, como ya lo he hecho ver en el capítulo que antecede.

Dentro de la capacitación se encuentra el adiestramiento pues al tener los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza para su aplicación, es decir, que una sin la otra no daría como resultado la productividad que funda su existencia.

El patrón podrá otorgar la capacitación dentro o fuera de la empresa.

Los cursos y programas de capacitación de los trabajadores podrán comprender un establecimiento, una empresa, varias empresas, una rama industrial o actividad determinada.

Por regla general la capacitación podrá darse al trabajador dentro de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario o que la ocupación del trabajador sea distinta a la de la capacitación deseada por el.

El objeto de la capacitación consiste en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador proporcionándole información sobre la aplicación de nueva tecnología; o prepararlo para ocupar un puesto de nueva creación o una vacante, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general mejorar la aptitud del trabajador.

El patrón deberá exigir al trabajador en capacitación, su puntualidad en los cursos, atender las indicaciones de los instructores, cumplir con los planes y programas de capacitación y el presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud requeridos.

Para efecto de dar cumplimiento a la obligación relativa a la capacitación, en cada empresa deberá constituirse una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, que vigilarán la instrumentación y desarrollo u operación del sistema y procedimientos implantados para el otorgamiento de la capacitación y sugerirán las medidas necesarias para perfeccionarlos.

La integración y función de las Comisiones Mixtas estarán vigiladas por la Autoridad laboral. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá convocar a patrones, sindicatos y trabajadores a formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de alguna rama industrial o actividad.

Todo contrato colectivo deberá contener dentro de su clausulado la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, y considerando la cláusula de admisión podrá especificarse la capacitación y adiestramiento de personal de nuevo ingreso.

El patrón tiene quince días para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social planes y programas para su implementación o modificaciones a los ya existentes, contados a partir de la celebración, prorroga o revisión del contrato colectivo. Si en la empresa no rige contrato colectivo, los planes y programas deberán someterse para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, debiendo presentar también las bases y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas respectivas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los sesenta días

siguientes a la presentación de los planes y programas podrá objetar los mismos, proponiendo las modificaciones que considere pertinentes.

Terminado el curso de capacitación y aprobado que sea por el trabajador, la entidad instructora expedirá las constancias de habilidades respectivas, autenticadas por la Comisión Mixta de la empresa, y se hará del conocimiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se tenga constancia de ello y se aumente en el padrón de trabajadores capacitados.

El trabajador podrá negarse a tomar el curso de capacitación conforme al programa respectivo por considerar que tiene la capacidad para desarrollar el trabajo de él y de su jefe inmediato superior, comprobando dicha capacidad o presentando el examen ante la entidad instructora y señalado a título de suficiencia por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los planes y programas de capacitación, deberán referirse a períodos no mayores de cuatro años, comprender todos los puestos y niveles existentes en las empresas, precisar las etapas dentro de las cuales se otorgará la capacitación, señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría y especificar el nombre y registro de las entidades instructoras.

En cada empresa o establecimiento deberán de organizarse comisiones de seguridad e higiene que compuestas por igual número de representantes de los trabajadores que de representantes del patrón, investigarán las causas de los accidentes o enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, desempeñando dicha labor dentro de la jornada de trabajo y de forma gratuita.

g) Los riesgos de trabajo.

Por riesgo de trabajo entendemos todo accidente o enfermedad a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Entendiéndose por accidente de trabajo

toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo sin importar el lugar en donde se presente. Por enfermedad de trabajo se entiende como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o con motivo del trabajo o en el medio en donde el trabajador se ve obligado a prestar servicios, y de conformidad con la tabla de enfermedades de trabajo consignada en el artículo 513 de la Ley laboral, no obstante de que existen tesis que han resuelto amparos directos en el sentido de que en la enfermedad profesional debe considerarse la genérica (D-2514/58, Higinio Miramontes, 15 de noviembre de 1960).

Cuando un riesgo de trabajo produzca pérdida de facultades o aptitudes temporalmente, se considerará una incapacidad temporal; pero si dichas aptitudes o capacidades se ven disminuidas será una incapacidad permanente parcial; pero si el trabajador se ve imposibilitado para trabajar durante toda su vida, estará entonces incapacitado de una manera permanente total.

En el caso de presentarse cualquier tipo de incapacidad o la muerte deberá indemnizarse al trabajador o a los beneficiarios del mismo, considerándose como base salarial el propio salario que había venido devengando el trabajador hasta el momento de sufrir el riesgo y los aumentos posteriores, pero no podrá ser mayor al doble del salario mínimo vigente en el área geográfica respectiva ya que en ese caso esa cantidad será la que sirva de base como salario máximo, debiéndole proporcionar al trabajador asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación, aparatos de ortopedia y prótesis.

CAPÍTULO IV

LA ORGANIZACIÓN LABORAL MÍNIMA EN LA MEDIANA EMPRESA MEXICANA.

IV.1.- Importancia de la organización.

La organización es una función de primordial importancia en cualquier empresa, ya que por medio de ella se puede alcanzar la perfecta división del trabajo y el mejor uso de los recursos de la empresa. Las actividades de la empresa deben ser analizadas y agrupadas lógicamente para ejecutar eficazmente todos los trabajos que deban realizarse.

Alfred Marshall puso a la organización en el mismo nivel de importancia que tenían los factores de producción tierra, trabajo y capital, diciendo que la organización era la actividad que reunía a esos tres factores y los llevaba al aprovechamiento productivo óptimo.

La organización, reúne sistemas de comunicación, de resolución de problemas, y recursos suficientes que facilitan la toma de decisiones importantes, aplicados a los esfuerzos de las personas que laboran en una empresa o negocio.

Pudiésemos considerar que la organización es un conjunto de procesos para determinar que debe hacerse para lograr una finalidad determinada, así como para dividir las actividades necesarias en tantos segmentos sean necesarios para que puedan ser ejecutados por una sola persona, y para suministrar todos los medios de coordinación, para que no sean desperdiciados los esfuerzos, y los miembros que integran la organización no interfieran entre sí.

La organización no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar un fin determinado y lograr que las personas actúen juntas con la finalidad particular de obtener el éxito.

La organización empresarial deberá ser siempre flexible, ya que una rígida, terminaría por quebrantar los medios propuestos para alcanzar determinado fin y por consiguiente se obtendría un resultado no esperado, siempre nefasto para el sostén de un negocio o empresa.

Por lo general muchas personas que forman parte de algún tipo de organización, tienen que desarrollar mucho trabajo, utilizando toda su capacidad para ello, y esto trae como consecuencia que se trabaje mucho tiempo, o que se trabaje el necesario pero siempre descuidándose algunas partes importantes del trabajo a desarrollar, y por ello he considerado la importancia que la organización tiene en una empresa.

Es importante organizar de tal manera que se tenga un análisis de tiempos ocupados en el desarrollo del trabajo, considerando el nivel y la importancia de las operaciones, las decisiones que cada miembro debe tomar y el grado de su participación, siendo indispensable considerar la permanencia de expertos, supervisores y ejecutivos de "línea" que estarán a cargo del trabajo real, de obtener el producto y venderlo, en el entendido de que estos especialistas de "línea", deberán tener pleno conocimiento de la materia que manejan, y por ello es necesario el entrenamiento y reemplazo adecuado de cada uno de ellos.

Se dice que con una buena organización y el conocimiento de las posibilidades de ésta, es posible determinar las necesidades de cada persona que integra la misma, aplicada a la empresa, a sus departamentos y a las diferentes unidades de trabajo que forman parte de la empresa.

En este trabajo de estudio e investigación, ya he expuesto la importancia del manejo de la productividad, de la capacitación, de la propia departamentación empresarial, e incluso de tener un departamento de recursos humanos en la empresa que permitirá seguramente el mejor aprovechamiento de los materiales técnicos y humanos, para beneficio de la empresa, del trabajo y de quien lo realiza, y de ahí, el que considerará de forma personal la importancia de contar con abogados capacitados para ello en la empresa, así como de gente especializada en cada ramo, para que se lleve a cabo una organización completa, suficiente,

adecuada a las necesidades de la empresa y a las tomas de decisiones que en su conjunto y dinámicamente llevarían al éxito inminente a toda empresa mexicana.

Esta necesidad de organización, de dar cumplimiento cabal a las disposiciones de ley, y de mejorar la administración de los recursos humanos en las empresas, que he expuesto quedará ejemplificada en el punto IV.3.- de este trabajo.

IV.2.- Dinámica de la organización.

Quien organiza, seguramente se encontrará con los siguientes cuestionamientos:

¿Qué trabajo debe hacerse?

¿Cómo se dividirá y coordinará el trabajo?

Las respuestas a esas dos sencillas preguntas determinan el grado en que los individuos que forman parte de un sistema de organización rehacen una estructura, a lo que puede llamarse "dinámica".

La organización siempre será dinámica, ya que tiende a ajustarse a las necesidades de la empresa, a la evolución y su desarrollo interno y externo.

La dinámica se manifiesta en organizaciones informales, o de redes de alianza, o esferas de influencia, que están ahí, con sus propias reglas y tradiciones que habitualmente se cumplen no obstante que muchas de ellas no existen plasmadas por escrito, a pesar de no haberse considerado una organización formal. Generalmente estas organizaciones informales son generadas por trabajadores que consideran formar parte de un grupo especial, en el sentido de que efectúan el trabajo mucho mejor que los demás grupos que integran y componen a la empresa y que será benéfico siempre que no utilicen su fuerza en sentido opuesto a los fines directos de la propia empresa.

Es importante hacer énfasis en que actualmente los mandos bajos y medios de una empresa, generalmente carecen de la información necesaria y suficiente para realizar efectivamente su trabajo.

Son múltiples los factores que contribuyen a impulsar los cambios en la organización como: el desarrollo de la empresa, el desarrollo tecnológico, los cambios sociales, el aumento de población, la evolución de la educación, los diversos problemas socio-económicos, la influencia de problemas políticos y demás.

En la medida que una empresa crece, se vuelve más sensible a los cambios en su organización, y es por ello que ésta última se ajusta a las nuevas necesidades para utilizar con mayor efectividad los recursos humanos y materiales, simplificando y mejorando los procedimientos que establecen la manera de hacer el trabajo.

La dinámica organizacional siempre traerá consigo algún tipo de resistencia al cambio, a pasar de que esta traiga aparejado un beneficio directo al opositor.

La resistencia al cambio por lo general se acentúa en los niveles superiores.

En la resistencia al cambio influyen factores como:

TÉCNICO Vs. EXPERIENCIA.- El técnico piensa poder ser afectado debido a su falta de experiencia, y aquel que tiene experiencia piensa que será afectado por aquel que sin experiencia conoce y sabe que hacer para resolver determinada situación.

PSICOLÓGICO.- En cada miembro integrante de una organización surge el temor a lo desconocido, porque en cierta manera no puede predecirse en que forma afectará el cambio a los miembros.

FINANCIERO.- Todo cambio implica gastos, y eso implica el desconocimiento de que gastos deberán realizarse exactamente.

EDUCACIONAL.- Una vez que el individuo logra cierto prestigio cree tener una seguridad razonablemente buena para sentirse tranquilo, lo cual se puede ver afectado con el cambio organizacional.

Podría referirse a la organización informal como parte integrante del mecanismo que debe considerarse en una organización formal, ya que es posible que la organización formal no prevenga soluciones a todas las contingencias presentadas, o a situaciones de corta duración que requieran de nuevos contactos o un tratamiento nuevo, o no logre la capacitación deseada a los miembros de la empresa para satisfacer sus objetivos de una manera más económica, o incluso la organización formal estricta no permitiría que el trabajador creara sus propios puestos incorporándose deberes u obligaciones y todo ello es posible mediante el manejo de la organización informal empresarial.

IV.3.- Investigación de campo de la administración de los recursos humanos, del control habitual de los registros de la relación de trabajo y de las condiciones de trabajo, en la mediana empresa distribuidora de automóviles.

Para la realización del presente punto fue necesario elaborar un cuestionario y aplicarlo a diversas empresas, para efecto de obtener los resultados necesarios para su desarrollo, los cuales se exponen en el punto IV.4. del presente trabajo, que prácticamente se expuso como sigue:

Las empresas cuestionadas fueron ocho de la rama automotriz, cuyos nombres e identidades se mantienen en secreto por así haber sido requerido por las mismas:

El cuestionario, aplicado debía ser resuelto por el encargado del área o departamento que lleva a cabo la administración de los recursos humanos, en cada empresa. Y se trató de dirigir de forma principal a las medianas empresas distribuidoras de automóviles en el Distrito Federal.

A continuación se da a conocer el cuestionario aplicado, con las respuestas dadas de forma general y común por cada empresa cuestionada:

CUESTIONARIO

1.- ¿CUÁL ES EL NÚMERO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA?

R= 1.- () DE 1 A 15; () DE 16 A 100; (X) DE 101 A 259.

2.- ¿QUÉ ENTIENDE POR ESTABILIDAD EN EL EMPLEO?

R= Las empresas cuestionadas se refirieron a la conservación del empleo a que los trabajadores tienen derecho, manejado como seguridad jurídica que la Ley otorga a los trabajadores para que estos conserven su empleo, mientras no exista una causa justificada para que no sea así.

3.- ¿EXISTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN SU EMPRESA?

R= SI (X) NO ()

4.- ¿TIENE UNA CORRECTA FUNCIÓN EL SINDICATO EN SU EMPRESA? (Explique)

R= Las empresas cuestionadas contestaron que si, habiendo manifestado de forma general que con el sindicato no tenían ningún problema laboral, que ello daba tranquilidad en la empresa y los problemas los resolvían de común acuerdo: Con el sindicato se realizan revisiones de contrato cada año, en las cuales se platica y acuerda respecto de los tabuladores de salario aplicados en la empresa, respecto de la productividad generada por los empleados, y los ingresos de la empresa.

5.- **¿CONÓCE QUE REPERCUSIONES DE CARÁCTER LABORAL TRAE CONSIGO EL T.L.C., PARA SU EMPRESA? (Explique)**

R= De forma general las empresas cuestionadas se refirieron a la existencia de más empleos, pero que se provocaba una apertura comercial, que provoca una competitividad mayor para los trabajadores mexicanos.

6.- **¿SABE CUÁL ES LA INFORMACIÓN DE INTERCAMBIO EN MATERIA LABORAL QUE ESTA RELACIONADA EN EL T.L.C.? (explique)**

R= Las empresas cuestionadas en su totalidad manifestaron que no.

7.- **¿CONOCE EN QUE CONSISTE LA PRODUCTIVIDAD?**

R= En general las empresas cuestionadas, dijeron que si, pero todas se refirieron a la necesidad de que el trabajador produzca más a un menor costo.

8.- **¿EXISTEN PROGRAMAS O PLANES DE PRODUCTIVIDAD IMPLEMENTADOS EN SU EMPRESA?**

R= El total de las empresas contestaron que no.

9.- **¿SABE EN QUE CONSISTE EL SALARIO DE PRODUCTIVIDAD?(Explique)**

R= El total de las empresas contestaron que no.

10.- **¿EXISTE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA?**

R= Las empresas cuestionadas contestaron que si existe, pero es dada sólo a los mecánicos y personal que da servicio a los vehiculos, y que es proporcionada por los especialistas de cada planta según corresponda a la marca de vehiculos manejada en las empresas.

11.- ¿CUÁL ES LA DEPARTAMENTACIÓN EN SU EMPRESA?

R= Las empresas cuestionadas respondieron de forma general lo siguiente:

- a) Dirección General.
- b) Gerencia General.
- c) Gerentes de: Servicio, de Ventas, y de Refacciones.
- d) Jefes de: Taller, de personal, y el contador general.
- e) Por último se encuentran los mecánicos, vendedores de ventanilla, recepcionistas, lavadores, vendedores de autos nuevos y de sistema de autofinanciamiento, secretarias, cajeros, mensajeros y cobradores.

12.- ¿CUÁNTAS PERSONAS FORMAN PARTE DEL DEPARTAMENTO O ÁREA A SU CARGO?

R= En general las empresas cuestionadas contestaron que: de DOS A CINCO personas.

13.- ¿QUÉ FUNCIONES TIENEN LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LA PREGUNTA ANTERIOR, EN RELACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL? (Explique)

R= Las empresas cuestionadas se refirieron a:

Llevar registros contables, que incluye pago de comisiones, destajos, salarios y prestaciones, control de expedientes de los trabajadores y registros contables de la empresa. Cabe mencionar que los mismos son en su totalidad Contadores o Auxiliares contables.

14.- ¿LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA SON CONTRATADOS POR MEDIO DE UN CONTRATO POR ESCRITO? (INDICAR QUE TIPO DE CONTRATO SE UTILIZA Y CUÁL ES SU CONTENIDO GENERAL)

R= Las empresas cuestionadas dijeron que sí, que utilizaban inicialmente un contrato por tiempo fijo (a prueba), y después de tiempo indefinido y que en ellos se establecen las condiciones en que se presta el servicio.

15.-¿SE TIENE CONTROL DE ASISTENCIA DOCUMENTAL DE LOS TRABAJADORES? (INDICAR CUÁLES SON LOS CONCEPTOS QUE EN EL SE CONTIENEN)

R= Las empresas cuestionadas respondieron que si, y manifestaron de forma general que en ellos se registraba la hora de entrada y salida a laborar, así como los datos del trabajador y su firma únicamente.

16.- ¿BAJO QUE BASES PAGA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LAS VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y EL AGUINALDO?(Explique)

R= Las empresas cuestionadas se limitaron a responder que lo hacían conforme lo establecido por la Ley y en su caso el Contrato Colectivo.

17.- ¿SE LLEVA ALGUN TIPO DE CONTROL DOCUMENTAL COMO CONSTANCIA DE PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES? (INDICAR CUAL Y LOS CONCEPTOS QUE EN EL SE MANEJAN).

R= Todas las empresas contestaron que si, y se refirieron a su contenido total, como el de percepciones, deducciones, los datos de la empresa y del trabajador, y la firma de este último únicamente.

18.- ¿EXISTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LA EMPRESA?

R= En todas las empresas cuestionadas la respuesta fue negativa.

19.- ¿EXISTE CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES EN LA EMPRESA?

R= En todas las empresas cuestionadas la respuesta fue negativa.

20.- ¿SE FORMAN COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PARA EL REPARTO DE UTILIDADES EN SU EMPRESA?

R= La mayoría de las empresas respondieron que no; la excepción fue una sola empresa que manifestó y acreditó que sí las forman.

21.- ¿ REALIZAN LAS APORTACIONES DEBIDAS AL I.M.S.S., INFONAVIT Y S.A.R.?

R= Todas las empresas manifestaron que sí.

22.- ¿CONÓCE CUÁL ES EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORES?

R= En general las empresas contestaron que solo tenían la información que se encuentra en la Nueva Ley del Seguro Social, y la proporcionada por los medios de comunicación, pero que en realidad no lo conocían a fondo.

23.- ¿CREE QUE SEA NECESARIO CONTAR EN LA EMPRESA CON UN DEPARTAMENTO AUXILIAR QUE JURÍDICAMENTE ASESORE AL DEPARTAMENTO O ÁREA QUE REPRESENTA?

R= Todas las empresas contestaron que SI.

24.- ¿ACTUALMENTE CUENTA CON ASESORIA EXTERNA PARA APOYO DE LAS LABORES DEL DEPTO. O ÁREA A SU CARGO?

R= Todas las empresas dijeron que sí, pero que no contaban con el personal indicado y necesario para llevar a cabo las modificaciones que estos recomiendan, y que dentro de la empresa existe mayor interés y prioridad en el manejo de otros departamentos que en el de recursos humanos.

25.- ¿ACTUALMENTE CUENTA CON ASESORÍA JURÍDICA INTERNA QUE APOYE A SU AREA O DEPTO.?

R= Todas las empresas contestaron que no.

26.- ¿QUE TIPO DE CONOCIMIENTOS CREE QUE SON SUFICIENTES PARA LLEVAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EMPRESA?

R= En general los cuestionados se refirieron a los siguientes conocimientos y en dicho orden:

- a) Contables,
- b) Financieros,
- c) Administrativos,
- d) Motivacionales, y
- e) Jurídicos.

27.- ¿EN SU EMPRESA SE CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES PATRONALES RESPECTO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO?

R= Todas las empresas contestaron que no.

28.- ¿EN SU EMPRESA SE CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES PATRONALES RESPECTO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES?

R= En general los cuestionados dijeron que no del todo.

29.- ¿ALGUNA VEZ A PROPUESTO A LA EMPRESA ALGUN TIPO DE ORGANIZACIÓN O PLAN LABORAL QUE MEJORE LA CALIDAD, LA PRODUCTIVIDAD Y TRABAJO DE LOS EMPLEADOS O QUE MEJORE DE

ALGUNA MANERA EL CONTROL HABITUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EMPRESA QUE REPRESENTA? Explique.

R= Los cuestionados dijeron que no.

30.- ¿QUE DESCUENTOS REALIZAN AL SALARIO DEL TRABAJADOR?

R= En general los cuestionados se refirieron a los siguientes conceptos:

- a) Impuestos,
- b) Comidas,
- c) Despensas,
- d) Faltas injustificadas,
- e) Fondo de ahorro,
- f) Otros.

31.- ¿SABE EN QUE BENEFICIARIA A CADA EMPRESA, EL LLEVAR CORRECTAMENTE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL?(Explique)

R= En general la respuesta dada fue la siguiente:

En una mayor productividad, competitividad, y seguridad de cada trabajador, además de obtenerse con ello una administración confiable y veraz sin anomalías o desordenes contables y/o jurídicos.

Los datos de quien resolvió los cuestionarios, su categoría y la empresa que representaba, fueron omitidos en el presente trabajo a solicitud de los cuestionados.

El cuestionario fue aplicado a las empresas a partir del día 17 de febrero de 1997, y se culminó con la recopilación de información el día 28 de febrero de 1997, habiendo sido

revisados, de forma personal, solo los documentos que a mi disposición fueron puestos, relacionados con la administración de personal en cada empresa.

IV.4.- El control y registro habitual de las condiciones de trabajo en la mediana empresa mexicana.

1.- Contratación.

Al respecto las empresas acostumbran llevar un expediente personal de cada trabajador, el cual contiene diversa documentación como:

- A) COPIA DE LA CARTILLA (SOLO EN CASO DE TRABAJADOR MASCULINO).
- B) COPIA DE LOS CERTIFICADOS QUE ACREDITEN SU ESTUDIO.
- C) CARTAS DE RECOMENDACIÓN.
- D) ORIGINAL DE LA SOLICITUD DE EMPLEO.
- E) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO.
- F) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.
- G) FORMAS DE INSCRIPCIÓN Y MODIFICACIÓN SALARIAL ANTE EL IMSS.
- H) COMPROBANTES DE APORTACIÓN AL S.A.R, EN COPIA.
- I) CONSTANCIA DE VACACIONES.
- J) Y CUALQUIER OTRO DOCUMENTO RELATIVO AL TRABAJADOR.

2.- Control asistencial.

Al respecto las empresas acostumbran llevar un control documental consistente en **TARJETAS DE ASISTENCIA (SEMANAL O QUINCENAL)**, las cuales contienen:

- A) NOMBRE DEL TRABAJADOR.**
- B) NÚMERO DE EMPLEADO.**
- C) NOMBRE DE LA EMPRESA.**
- D) HORA DE ENTRADA A TRABAJAR.**
- E) HORA DE SALIDA DE TRABAJAR.**
- F) FIRMA DEL TRABAJADOR.**

3.- Comprobantes de pago de salario.

Al respecto las empresas llevan **RECIBOS DE SALARIO**, cuyo contenido es el siguiente:

- A) NOMBRE DEL TRABAJADOR.**
- B) NOMBRE DE LA EMPRESA.**
- C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL TRABAJADOR.**
- D) NÚMERO DE AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS.**
- E) DEPARTAMENTO EN DONDE LABORA EN TRABAJADOR.**
- F) EL SALARIO PERCIBIDO (SEA SEMANAL O QUINCENAL).**
- G) EL NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS (REFIRIÉNDOSE A LOS DÍAS PAGADOS).**
- H) EL CRÉDITO AL SALARIO.**

- I) DESCUENTO POR FONDO DE AHORRO, DESPENSAS, COMIDAS.
- J) PERCEPCIONES EXTRALEGALES, LAS CUALES NO SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL CONTRATO COLECTIVO NI EL INDIVIDUAL DE TRABAJO, NI POR UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.
- K) EN ALGUNOS CASOS EL PAGO DE SALARIO SE REALIZA MEDIANTE CHEQUE O POR DEPÓSITO A UNA CUENTA BANCARIA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR, SIN EXISTIR DOCUMENTO QUE RESPALDE DICHA OPERACIÓN.
- L) FIRMA DEL TRABAJADOR.

4.- Comprobante de disfrute de vacaciones y pago de la prima vacacional.

Al respecto las empresas llevan un registro individual anexo al expediente personal de cada trabajador, en el cual se especifica:

- A) EL NOMBRE DEL TRABAJADOR.
- B) LA ANTIGÜEDAD.
- C) LOS DÍAS A DISFRUTAR.
- D) LA FIRMA DE AUTORIZACIÓN.
- E) LA PRIMA VACACIONAN GENERALMENTE SE RELACIONA EN EL RECIBO DE SALARIO QUE CORRESPONDA AL PERIODO DE VACACIONES A DISFRUTAR.

5.- Comprobante de pago de Aguinaldo.

Al respecto las empresas llevan dicho registro en el mismo formato utilizado para el registro de pago de salarios, sin indicar la fecha en que se paga.

6.- Comprobantes de pago de destajos.

Al respecto y en los casos en que existen, los mismos son registrados en el recibo de salario como percepción, pero la base de su cálculo lo son las tablas de destajos que existen por aplicación consuetudinaria, ya que los contratos colectivos de trabajo solo especifican los tabuladores para el destajo mínimo a recibir como garantía.

7.- Comprobantes de pago de comisiones.

Al respecto las empresas registran su pago en los recibos de salario, sin embargo por lo general su pacto es de forma no escrita.

8.- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las empresas no acostumbran llevar a cabo su constitución.

El cumplimiento legal no es llevado a cabo por las empresas, por falta de interés para ello.

9.- Reparto de Utilidades.

El pago se hace constar en los formatos de recibo de salario, utilizándose el concepto o leyenda de "Utilidades", y las empresas lo realizan siempre en tiempo y conforme a derecho.

Al final del presente trabajo incluyo algunos formatos que contienen los datos necesarios para que sean utilizados en las empresas para el mejor control y registro de la relación de trabajo, los cuales he formulado de acuerdo a mi propia experiencia laboral, y para efecto de prevenir los conflictos internos en la mediana empresa mexicana.

ANEXOS:

No. 1.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

No. 2.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO.

No. 2º.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

No.3.- ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA FORMULACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

No.4.- ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

No. 5.- ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

No.6.- COMISIÓN MIXTA PARA LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES.

No.7.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

No.8.- FORMATO DE RECIBO DE SALARIOS.

No.9.- FORMATO DE CONTROL ASISTENCIAL.

No.10.- FORMATO DE CONVENIO PARA PAGO DE SALARIO Y PRESTACIONES POR MEDIO DE CHEQUE.

No.11.- CONVENIO PARA PAGO DE SALARIOS POR DEPÓSITO A UNA CUENTA INDIVIDUAL DE DÉBITO A NOMBRE DEL TRABAJADOR.

CONCLUSIONES

Los seres humanos somos los actores reales en la vida del Derecho, y actuamos según la vida misma lo exige, es por ello que el Derecho es dinámico y no siempre se aplica su significación en un mismo sentido, en el entendido de que su significación a pesar de ser comprensible, es de alguna manera ambigua y oculta.

Por Derecho del Trabajo entendemos, un conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter individual y sindical.

El Derecho del Trabajo es un campo normativo que regula la experiencia del trabajo, buscando la justicia social en la relación laboral, y como ciencia se articula en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral, que pretende la creación de un estatuto tutelar y promotor de las condiciones de los trabajadores.

El trabajo es un derecho y un deber social, que exige libertad, igualdad y estabilidad, por lo que se dice, que el fin que persigue el Derecho del Trabajo es el de la justicia y equilibrio social-laboral, dentro de una relación de trabajo (obrero-patronal), a través de su carácter tuitivo y nivelador.

La empresa es una persona jurídica que organiza y coordina los factores de producción con fines productivos y lucrativos para satisfacer las necesidades sociales.

La administración como medio para dirigir la compleja actividad empresarial, consiste en el hacer, y hacer que otros hagan, lo necesario para el cumplimiento de los fines de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, dándole un sentido de organización total del trabajo y del capital, bajo una sola dirección y para la realización de un fin, cuyo elementos esenciales son: el trabajador y el patrón vinculados entre si tanto económica como jurídicamente, la hacienda o fondos de comercio (patrimonio), y diversos elementos teleológico tales como la propia organización y la dirección encaminados a un fin. Los elementos accidentales son aquellos que también forman parte integrante de la empresa como lo son entre otros, la denominación o nombre comercial, la ubicación, los establecimientos, la marca y la comunidad de propietarios.

La empresa puede considerarse como micro, pequeña, mediana o gran empresa, de conformidad a lo siguiente:

Si cuenta con más de un trabajador pero menos de quince, y cuenta con un capital invertido menor a \$15,000.00, y además tiene ingresos anuales menores de 110 salarios mínimos generales vigentes en el D.F., se considerará micro.

Si cuenta con mas de quince trabajadores, pero menos de cien, y cuenta con un capital invertido menor a \$15,000.00, y además tiene ingresos anuales menores de 115 salarios mínimos vigentes en el D.F., se considerará pequeña.

Si cuenta con más de cien trabajadores y menos de doscientos cincuenta y nueve, y cuenta con un capital invertido mayor a \$15,000.00 y menor de \$90,0000.00, y cuenta con ingresos menores a \$6,500,000.00, se considerara mediana.

Si cuenta con más de doscientos cincuenta y nueve trabajadores y con un capital invertido mayor a \$90,000.00, y con ingresos mayores a \$6,500,000.00, se considerará gran empresa.

La mediana empresa mexicana se caracteriza por ser una instancia formadora de empresarios, canalizando el ahorro familiar y excedentes generales a nivel regional, con una gran capacidad de absorción de mano de obra, con montos bajos de inversión elabora productos complementarios para la producción que realizan los grandes empresarios, con

una gran flexibilidad operativa y capacidad de adaptación a nuevas tecnologías y generalmente se constituyen en sociedades anónimas de capital variable, y actualmente generan el 80% de los empleos existentes en nuestro país.

La crisis actual golpea constantemente a la mediana empresa mexicana, y con mayor dureza a los trabajadores que forman parte de ella, lo que trae como una consecuencia que el sindicalismo en México se quede inmóvil, corrompido, porque tanto el trabajador como el patrón están en una situación tambaleante, por lo que es necesario que se prevengan conflictos internos en la mediana empresa mexicana, comenzando por la reflexión que los dirigentes sindicales realicen sobre la autenticidad de su mandato, sobre el desempeño con apego a derecho y a la buena fe, es necesario que se den cuenta de la forma en que han organizado, orientado y dado solución a los conflictos suscitados entre sus agremiados y el patrón, porque es necesario que se de la intolerancia a los feudos de poder, que están en manos y al servicio de solo unos cuantos, siendo de suma importancia que los sindicatos den pujanza a la representatividad y democracia, ciñéndose bajo esos mismos principios, porque son ellos quienes tienen en sus manos la faena de hacer valer la justicia social que reclama la clase trabajadora y de la cual los propios sindicatos son depositarios.

El T.L.C., trae diversas consecuencias que ya he expuesto en este trabajo, y de las cuales creo importante mencionar que dentro del ámbito laboral, se fortalece el intercambio de información tanto con E.U.A., como con CANADÁ, y se intenta debilitar la fuerza que la clase trabajadora ha dado a la Ley Federal del Trabajo, ya que se tocan puntos como: La seguridad e higiene en el trabajo, las condiciones y normas de trabajo, solución de conflictos laborales, convenios de carácter colectivo, seguridad social, crédito para artículos de consumo duradero y vivienda, estadísticas laborales, calidad y productividad y estudio de los sistemas laborales de cada país miembro, que como ya he expuesto en este trabajo, es muy divergente y es por ello que los acuerdos en este tiempo no derivarán obligación internacional alguna.

Para poder prevenir todos los conflictos internos de la mediana empresa, es necesario que ésta cuente con un departamento de recursos humanos, dirigido por personas capacitadas para ello, debiendo contar con la asesoría inmediata interna de un abogado, ya que este

tiene el papel más importante en el control y registro habitual de la relación obrero - patronal, por conocer el ámbito jurídico que debe proteger este vínculo y regularlo para que siempre se proceda de conformidad a Derecho, a la buena fe, a la equidad y a la justicia, y es por todo ello que los abogados debemos ser cada día más profesionales, disciplinados, responsables, y capaces de solucionar los conflictos que en la mediana empresa sobrevengan, adaptándonos a las nuevas exigencias multifuncionales, y dejando de ser mediocres y pesimistas.

La productividad es un factor muy importante para prevenir los conflictos internos en la mediana empresa mexicana, ya que consiste en la adecuada y racional utilización de los elementos que intervienen en la producción, con el fin de optimar, debiendo considerarse la actitud del hombre que frente a los procesos productivos no siempre es igual. La productividad es fuente del progreso social y crecimiento económico con la consecuencia inmediata de mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia.

Los elementos básicos para que la productividad se de, son: Que la gente quiera ser productiva; que tenga con que ser productivo; que sepa como ser productivo; y que sepa que tiene que hacer para lograrlo.

De la idea de productividad surge el "salario de productividad", que se caracteriza porque se integra de forma variable, en función de algún indicador del desempeño productivo del trabajador, entendiéndose entonces, como un pago adicional al salario actual, consistente en el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores por un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos de la empresa y de sus bienes.

En México, es necesario que demos importancia suficiente a los recursos humanos de las medianas empresas, de forma igual o mayor al que se le da al material o tecnológico, debiendo observar las disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo, a las condiciones mínimas de trabajo, a las formalidades que las leyes requieran, para la relación obrero patronal y así prevenir los conflictos internos de la mediana empresa mexicana, por que ello constituye la base generadora de los incrementos productivos requeridos en la empresa. Entendiendo al recurso humano, como el factor más

importante de la empresa, que es merecedor de un buen trato y motivación, y que es siempre el recurso que está dispuesto a proporcionar su mayor esfuerzo, de lo cual depende el éxito de toda empresa.

La administración de recursos humanos es un proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación de los esfuerzos, experiencias, salud, conocimientos y habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país, cuyas funciones principales son las de: reclutamiento y selección de personal, conocer de aspectos disciplinarios, prestaciones laborales, compensaciones, servicio medico, inducción, promoción y transferencia, motivación de personal, capacitación y desarrollo, seguridad e higiene, relación sindical, análisis y valuación de puestos, calificación de méritos, contratación colectiva, comunicación y asignación de funciones, en lo cual debe intervenir el conocimiento y la labor del abogado, para prevenir los conflictos que pudieran surgir con motivo de la incorrecta aplicación de documentación, o falsa interpretación legal.

Por todo ello, considero de suma importancia que la mediana empresa mexicana cuente con abogados capacitados, para controlar como es debido la administración de recursos humanos, además de contar con los especialistas que de cada ramo sean necesarios, para llevar a cabo una organización completa, suficiente y adecuada a las necesidades de cada empresa y a las tomas de decisiones que llevarian sin duda al éxito a la mediana empresa mexicana.

Por último, para constatar el deficiente control administrativo de las condiciones laborales de la mediana empresa mexicana, he realizado dentro del capítulo IV de éste trabajo un estudio de como se regulan actualmente dichas condiciones, y por ello he incluido algunos anexos para que con su utilización, se comience el proceso renovador de organización requerido por la empresa mexicana, en cumplimiento a los requisitos mínimos de normatividad y legalidad del Derecho del Trabajo para con la relación obrero-patronal.

BIBLIOGRAFÍA

Aguerrondo, Guillermo. *La Empresa Consorcio; Un Modelo de Organización Empresarial Moderna*. Buenos Aires: Abeldo-Perrot, 1980, 212 páginas.

Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas, S.A., México, 1989, 221 páginas.

Bauche Garciadiego, Mario. *La empresa: Nuevo Derecho Industrial, Contratos Comerciales y Sociedades Mercantiles*. Segunda edición aumentada y actualizada. Editorial Porrúa S.A., 709 páginas, México, 1983.

Bauche García, Mario. *La Empresa: Nuevo Derecho Industrial, Contratos Comerciales y Sociedades Mercantiles*. Editorial Porrúa S.A., 648 páginas, México 1977.

Briceño Ruíz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, 627 páginas, México, 1990.

Brogeta Port, Manuel. *La empresa, La Unificación del Derecho de Obligaciones y El Derecho Mercantil*. Editorial Tecnos, 298 páginas, Madrid 1965.

Buen Lozano, Nestor de. *Derecho del Trabajo*. Sexta edición. Editorial Porrúa S.A., México.

Buen Lozano, Nestor de. *Derecho del Trabajo*. Novena edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1925.

Chapuis, Fredy. *Guía Practica del Jefe (organización, técnicas de trabajo y selección y mando de personal en la empresa)*. Segunda edición. Editorial Editores Técnicos Asociados, S.A., 296 páginas, Barcelona, España, 1970.

Dávalos Morales, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 446 páginas, México, 1985.

Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición actualizada. Editorial Porrúa S.A., 478 páginas, México, 1994.

Dávalos Morales, José. Tópicos Laborales (prólogo de Manuel Alonso Olea). Editorial Porrúa S.A., 424 páginas, México, 1992.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. Séptima edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A., 765 páginas, México, 1993.

De Pina Vara, Rafael. Derecho Mercantil Mexicano. Novena edición. Editorial Porrúa S.A., 491 páginas, México, 1977.

Ferrari de, Francisco. Derecho del Trabajo. Editorial Buenos Aires de Palma.

Ferrari de, Francisco. Empresarios y Sociedades (T.R. por Francisco Javier Osret), Madrid: Revista de Derecho privado, número 19.

García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Decimocuarta edición revisada. Editorial Porrúa S.A., 444 páginas, México, D.F., 1967.

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa S.A., 581 páginas, México, 1976.

Koontz y O'Donnell. Administración Moderna. Editorial Mc Graw Hill, México, 1990, 771 páginas.

Margadant S. Floris, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Octava edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V., 236 páginas, Naucalpan, Edo. de Méx., 1988.

MC. Gregor, Douglas. El Aspecto Humano de las Empresas. Editorial Diana S.A. de C.V., México 1969, 237 páginas.

Pereznieto Castro, Leonel y Ledesma Mondarían, Abel. *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Harla, 158 páginas, México, 1989.

Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*. Editorial Pac, S.A., 125 páginas, México, 1983.

Ramírez Fonseca, Francisco. *Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores: comentarios y jurisprudencia*. Publicaciones Administrativas Contables. 154 páginas, México D.F..

Ramírez Sánchez, Jacobo. *Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil*. Segunda edición. Editorial Textos Universitarios UNAM, 415 páginas, México, 1967.

Roberto Muñoz, Ramón. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A., México.

Sisk, Henry. *Administración y Gerencia de Personal*. Editorial South-Western Publishing Co., U.S.A., 1976, 646 páginas.

Vela, Jesús Andrés. *Técnicas y Practica de las Relaciones Humanas*. Editorial Estella, 278 páginas, Bogotá, 1974.

W.J., Taylor y T.F., Watling. *El Arte Básico de la Dirección y Administración de Empresas*. Editorial Logos Consorcio Editorial, S.A., 263 páginas, México, 1977.

LEGISLACION

Código de Comercio y leyes complementarias. 59ª. Edición. Editorial Porrúa S.A., 755 páginas, México, 1993.

Código Civil para el Distrito Federal. 61ª edición. Editorial Porrúa S.A., 644 páginas, México 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 102ª edición. Editorial Porrúa S.A., 134 páginas, México, 1994.

Fisco Agenda correlacionada y tematizada (compendio de Leyes Fiscales Federales y sus reglamentos). Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, 1995.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático con jurisprudencias, disposiciones complementarias y comentarios de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima cuarta edición actualizada. Editorial Porrúa S.A., México, 1995.

Ley Federal del Trabajo, con jurisprudencia y comentarios de Juan B. Climent Beltran. Séptima edición revisada y actualizada. Editorial Esfinge, S.A. de C.V., 680 páginas, México, 1993.

Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Editorial Pac S.A. de C.V., 40 páginas, México, 1994.



ANEXOS

ANEXO No. 1

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

Contrato Individual de Trabajo que por tiempo indefinido celebran por una parte la empresa _____, representada por el Sr. _____, y por otra parte el Sr. _____, que actúa por su propio derecho y de forma personal, y ambas partes se someten y obligan al tenor del presente contrato y de conformidad a sus definiciones, declaraciones y cláusulas:

DEFINICIONES

<u>CONCEPTO</u>	<u>DEFINICIÓN</u>
Ley Federal de Trabajo:	"LEY".
Juntas de Conciliación y Arbitraje:	"AUTORIDAD".
República Mexicana:	"TERRITORIO".
La empresa _____:	"PATRÓN".
El Sr. _____:	"TRABAJADOR".
Cuando "PATRÓN" y "TRABAJADOR" actúen en una cláusula se les denominará:	"LAS PARTES".

DECLARACIONES

Declara el "PATRÓN":

- a) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el Registro Patronal No. _____.
- c) Tener como objeto principal en su negociación el de: _____.
- d) Tener su domicilio para todos los efectos legales conducentes en: _____.

Declara el "TRABAJADOR":

- a) Ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____, y con residencia actual en: _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el número de afiliación _____.
- c) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- d) Tener práctica y conocimientos suficientes respecto de: _____.
- e) Tener su cuenta individual para los efectos de AFORES, en _____.
- f) Querer laborar para el "PATRÓN" en términos de lo que se establezca en el presente contrato de trabajo.

CLÁUSULAS

CÁPITULO PRIMERO

FORMA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

PRIMERA.- El presente contrato lo celebran las partes de conformidad a lo establecido en el artículo 36 de la "LEY".

SEGUNDA.- Los servicios que prestará el "TRABAJADOR" serán los que a continuación se expresan de manera enunciativa y no limitativa: _____

En el entendido de que su trabajo deberá ser ejecutado con eficiencia, esmero y puntualidad, acatando las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, de la "LEY", y de cualquier ordenamiento jurídico aplicable, siempre bajo la dirección, dependencia y subordinación del "PATRÓN".

TERCERA.- La obra determinada para la cual es contratado "EL TRABAJADOR", consiste en: _____, con duración aproximada de _____;

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO

CUARTA.- La jornada de trabajo será:

De cuarenta y ocho horas a la semana si es diurna.

De cuarenta y cinco horas a la semana si es mixta.

De cuarenta y dos horas a la semana si es nocturna.

QUINTA.- Las jornadas de trabajo existentes para los trabajadores del "PATRÓN", son:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

SEXTA.- "LAS PARTES" convienen en que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios dentro de la jornada establecida en el inciso _____ de la cláusula quinta del presente contrato y de conformidad a lo estipulado en la cláusula cuarta que le antecede.

SEPTIMA.- "LAS PARTES" convienen en que para el caso de que se permita al trabajador el reposo por la tarde del sábado de cada semana, o para que este día le sea concedido como día de descanso semanal además del domingo, o para cualquier otra modalidad semejante que beneficie al "TRABAJADOR", podrá procederse en términos de lo dispuesto por el artículo 59 de la "LEY", sin que ello implique renuncia de derechos ni labor de tiempo extra o extraordinario, porque en dichos casos la jornada de trabajo no excederá la máxima legal permitida, debiéndose hacer constar las condiciones y el motivo por escrito y anexo al presente contrato.

OCTAVA.- La jornada de trabajo podrá ser modificado por el "PATRÓN", de acuerdo a las necesidades del mismo, avisando al "TRABAJADOR" del cambio con la debida anticipación.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR", tiene estrictamente prohibido laborar tiempo extra sin previa orden por escrito del "PATRÓN", expedida por la persona que este autorizada para ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 de la "LEY".

CAPÍTULO TERCERO

VACACIONES Y DESCANSOS

DECIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR", disfrutará de un día como descanso semanal, con derecho a su pago íntegro, conviniéndose desde este momento que dicho día de descanso será el _____ de cada semana.

DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 74 de la "LEY", con pago íntegro de salario y cuando los tuviera que laborar deberá requerirse por escrito expedido por la persona facultado para ello en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la "LEY", procediéndose en términos de lo dispuesto por el artículo 75 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR", tiene derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, constante de seis días laborales al año cumplido y que aumentará en dos días por cada año siguiente hasta llegar a doce días de vacaciones. A partir del cuarto año de servicios el "TRABAJADOR" disfrutará de un aumento de dos días en su periodo vacacional cada cinco años.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", tendrá derecho a una prima vacacional del ____ % sobre los salarios que correspondan al periodo vacacional, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80 de la "LEY".

DECIMA CUARTA.- Las vacaciones se disfrutarán considerando lo dispuesto por el artículo 81 de la "LEY", atendiendo a las necesidades propias del "PATRÓN", en el entendido de que si la relación de trabajo se culmina antes de cumplirse el año de servicios respectivo, las vacaciones podrán ser compensadas de conformidad a lo señalado por el artículo 79 de la "LEY".

CAPÍTULO CUARTO

SALARIO

DECIMA QUINTA.- El salario será la retribución que pagará el "PATRÓN" al "TRABAJADOR", por su trabajo, el cual no podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a la "LEY", y será entregado al "TRABAJADOR" de conformidad a lo que establece el artículo 100 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEXTA.- El salario se pagará al "TRABAJADOR" en efectivo, conviniéndose que si fuera en especie o en cualquier otra modalidad acorde a los criterios legales y a las necesidades de la empresa se agregará un anexo al presente contrato en el cual se expresarán los motivos, la forma de pago y la conformidad de las partes y considerando las normas protectoras y privilegios del salario especificados en la "LEY".

DECIMA SEPTIMA.- El salario será pagado al "TRABAJADOR" en el centro de trabajo ubicado en _____, dentro de la jornada de labores o inmediatamente después de concluir esta.

DECIMA OCTAVA.- El salario será pagado de forma _____, ya que el trabajo ejecutado se considera _____, y se le aplicarán los descuentos permitidos por la "LEY" en su artículo 110.

DECIMA NOVENA.- "EL PATRÓN" se obliga a pagar al "TRABAJADOR" por concepto de aguinaldo, quince días de salario o la parte proporcional que corresponda si no se labora el año calendario completo, el cual se cubrirá cada año dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, en términos de lo que se establece en el artículo 87 de la "LEY".

CAPÍTULO QUINTO

OBLIGACIONES

VIGESIMA.- Son obligaciones del trabajador, entre otras las siguientes:

- a) Observar las medidas preventivas e higiénicas de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.
- b) Dar aviso oportuno al "PATRÓN" por cualquier medio idóneo de la causa justificada que le impida ocurrir a trabajar.
- c) Conservar en buen estado las herramientas o útiles de trabajo siendo responsable de su pérdida, deterioro o descompostura, salvo caso fortuito, fuerza mayor o el desgaste natural por uso normal.
- d) Observar buena educación durante el desempeño de su trabajo y dentro del centro de labores.
- e) Integrar las Comisiones u organismos requeridos por la "LEY".
- f) Poner en conocimiento del patrón, las enfermedades padecidas en su vida, y someterse a los reconocimientos médicos que el "PATRÓN" determine de conformidad a la "LEY".
- g) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación a cuya elaboración concurren o tengan conocimiento de la misma.
- h) Asistir a laborar puntualmente salvo causa justificada a criterio del "PATRÓN".
- i) No realizar actos de propaganda en horas de trabajo y dentro del centro de labores.

VIGESIMA PRIMERA.- Son obligaciones del "PATRÓN":

- a) Cumplir con las disposiciones de la "LEY".

- b) Proporcionar a los "TRABAJADORES" los útiles o herramientas de trabajo para el buen desempeño de este último.
- c) Abstenerse del mal trato de palabra o de obra.
- d) Conceder a los "TRABAJADORES" el tiempo suficiente para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando se requiera dentro de la jornada laboral.
- e) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de ley.
- f) Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo, vigentes.
- g) Participar en la formación de las comisiones mixtas requeridas por la "LEY".
- h) Las demás establecidas en el artículo 132 de la "LEY".

CAPÍTULO SEXTO

JURISDICCION Y COMPETENCIA

VIGESIMA SEGUNDA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato entre en vigor el día de su firma, fecha a partir de la cual surtirá sus efectos legales.

VIGESIMA TERCERA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato podrá darse por terminado por cualquiera de las partes considerando lo dispuesto por los artículos 47, 51 y 53 de la "LEY".

VIGESIMA CUARTA.- "LAS PARTES" convienen que para interpretación, ejecución, cumplimiento y para lo no previsto en el presente contrato, se aplicará la "LEY", o las leyes u ordenamientos supletorios a la misma, manifestando que se han leído y explicado mutuamente el contenido del presente contrato y que comprenden sus alcances atendiendo a las declaraciones, definiciones y cláusulas que contiene.

VIGESIMA QUINTA.- "LAS PARTES" señalan como autoridades competentes para conocer en el caso de incumplimiento, interpretación y controversia a la "AUTORIDAD", sujetándose a su jurisdicción en el D.F. sin importar cual fuere su domicilio actual o futuro.

VIGESIMA SEXTA.- "LAS PARTES", para oír y recibir toda clase de notificaciones, citas, y documentos motivados por la terminación o controversia en la relación de trabajo, e incluso para todos los efectos legales conducentes señalan como sus domicilios:

"EL TRABAJADOR", el ubicado en _____

"EL PATRÓN", el ubicado en _____

VIGESIMA SEPTIMA.- El presente entrará en vigor a partir del día ____ del mes de _____, del año de _____, firmándolo de manera voluntaria en presencia de dos testigos.

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

ANEXO No. 2

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO

Contrato Individual de Trabajo que por tiempo fijo celebran por una parte la empresa _____, representada por el Sr. _____, y por otra parte el Sr. _____, que actúa por su propio derecho y de forma personal, y ambas partes se someten y obligan al tenor del presente contrato y de conformidad a sus definiciones, declaraciones y cláusulas:

DEFINICIONES

<u>CONCEPTO</u>	<u>DEFINICIÓN</u>
Ley Federal de Trabajo:	"LEY".
Juntas de Conciliación y Arbitraje:	"AUTORIDAD".
República Mexicana:	"TERRITORIO".
La empresa _____:	"PATRÓN".
El Sr. _____:	"TRABAJADOR".
Quando "PATRÓN" y "TRABAJADOR" actúen en una cláusula se les denominará:	"LAS PARTES".

DECLARACIONES

Declara el "PATRÓN":

- a) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el Registro Patronal No. _____.
- c) Tener como objeto principal en su negociación el de: _____.
- d) Tener su domicilio para todos los efectos legales conducentes en: _____.

Declara el "TRABAJADOR":

- a) Ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____, y con residencia actual en: _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el número de afiliación _____.
- c) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- d) Tener práctica y conocimientos suficientes respecto de: _____.
- e) Tener su cuenta individual para los efectos de AFORES, en _____.
- f) Querer laborar para el "PATRÓN" en términos de lo que se establezca en el presente contrato de trabajo.

CLÁUSULAS

CÁPITULO PRIMERO

FORMA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

PRIMERA.- El presente contrato lo celebran las partes de conformidad a lo establecido por la fracción _____ del artículo 37 de la "LEY".

SEGUNDA.- Los servicios que prestará el "TRABAJADOR" serán los que a continuación se expresan de manera enunciativa y no limitativa: _____.

En el entendido de que su trabajo deberá ser ejecutado con eficiencia, esmero y puntualidad, acatando las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, de la "LEY", y de cualquier ordenamiento jurídico aplicable, siempre bajo la dirección, dependencia y subordinación del "PATRÓN".

TERCERA.- El presente contrato tendrá vigencia durante el periodo comprendido del _____ al _____, atendiendo a lo dispuesto por la cláusula primera de este contrato y a que la causa o motivo de esta contratación es la consistente en: _____.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO

CUARTA.- La jornada de trabajo será:

De cuarenta y ocho horas a la semana si es diurna.

De cuarenta y cinco horas a la semana si es mixta.

De cuarenta y dos horas a la semana si es nocturna.

QUINTA.- Las jornadas de trabajo existentes para los trabajadores del "PATRÓN", son:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

SEXTA.- "LAS PARTES" convienen en que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios dentro de la jornada establecida en el inciso _____ de la cláusula quinta del presente contrato y de conformidad a lo estipulado en la cláusula cuarta que le antecede.

SEPTIMA.- "LAS PARTES" convienen en que para el caso de que se permita al trabajador el reposo por la tarde del sábado de cada semana, o para que este día le sea concedido como día de descanso semanal además del domingo, o para cualquier otra modalidad semejante que beneficie al "TRABAJADOR", podrá procederse en términos de lo dispuesto por el artículo 59 de la "LEY", sin que ello implique renuncia de derechos ni labor de tiempo extra o extraordinario, porque en dichos casos la jornada de trabajo no excederá la máxima legal permitida, debiéndose hacer constar las condiciones y el motivo por escrito y anexo al presente contrato.

OCTAVA.- La jornada de trabajo podrá ser modificado por el "PATRÓN", de acuerdo a las necesidades del mismo, avisando al "TRABAJADOR" del cambio con la debida anticipación.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR", tiene estrictamente prohibido laborar tiempo extra sin previa orden por escrito del "PATRÓN", expedida por la persona que este autorizada para ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 de la "LEY".

CAPÍTULO TERCERO

VACACIONES Y DESCANSOS

DECIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR", disfrutará de un día como descanso semanal, con derecho a su pago íntegro, conviniéndose desde este momento que dicho día de descanso será el _____ de cada semana.

DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 74 de la "LEY", con pago íntegro de salario y cuando los tuviera que laborar deberá requerirse por escrito expedido por la persona facultado para ello en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la "LEY", procediéndose en términos de lo dispuesto por el artículo 75 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR", tiene derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, constante de seis días laborales al año cumplido y que aumentará en dos días por cada año siguiente hasta llegar a doce días de vacaciones. A partir del cuarto año de servicios el "TRABAJADOR" disfrutará de un aumento de dos días en su periodo vacacional cada cinco años.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", tendrá derecho a una prima vacacional del ____ % sobre los salarios que correspondan al periodo vacacional, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80 de la "LEY".

DECIMA CUARTA.- Las vacaciones se disfrutarán considerando lo dispuesto por el artículo 81 de la "LEY", atendiendo a las necesidades propias del "PATRÓN", en el entendido de que si la relación de trabajo se culmina antes de cumplirse el año de servicios respectivo, las vacaciones podrán ser compensadas de conformidad a lo señalado por el artículo 79 de la "LEY".

CAPÍTULO CUARTO

SALARIO

DECIMA QUINTA.- El salario será la retribución que pagará el "PATRÓN" al "TRABAJADOR", por su trabajo, el cual no podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a la "LEY", y será entregado al "TRABAJADOR" de conformidad a lo que establece el artículo 100 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEXTA.- El salario se pagará al "TRABAJADOR" en efectivo, conviniéndose que si fuera en especie o en cualquier otra modalidad acorde a los criterios legales y a las necesidades de la empresa se agregará un anexo al presente contrato en el cual se expresarán los motivos, la forma de pago y la conformidad de las partes y considerando las normas protectoras y privilegios del salario especificados en la "LEY"..

DECIMA SEPTIMA.- El salario será pagado al "TRABAJADOR" en el centro de trabajo ubicado en _____, dentro de la jornada de labores o inmediatamente después de concluir esta.

DECIMA OCTAVA.- El salario será pagado de forma _____, ya que el trabajo ejecutado se considera _____, y se le aplicarán los descuentos permitidos por la "LEY" en su artículo 110.

DECIMA NOVENA.- "EL PATRÓN" se obliga a pagar al "TRABAJADOR" por concepto de aguinaldo, quince días de salario o la parte proporcional que corresponda si no se labora el año calendario completo, el cual se cubrirá cada año dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, en términos de lo que se establece en el artículo 87 de la "LEY".

CAPÍTULO QUINTO

OBLIGACIONES

VIGESIMA.- Son obligaciones del trabajador, entre otras las siguientes:

- a) Observar las medidas preventivas e higiénicas de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.
- b) Dar aviso oportuno al “PATRÓN” por cualquier medio idóneo de la causa justificada que le impida ocurrir a trabajar.
- c) Conservar en buen estado las herramientas o útiles de trabajo siendo responsable de su perdida, deterioro o descompostura, salvo caso fortuito, fuerza mayor o el desgaste natural por uso normal.
- d) Observar buena educación durante el desempeño de su trabajo y dentro del centro de labores.
- e) Integrar las Comisiones u organismos requeridos por la “LEY”.
- f) Poner en conocimiento del patrón, las enfermedades padecidas en su vida, y someterse a los reconocimientos médicos que el “PATRÓN” determine de conformidad a la “LEY”.
- g) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación a cuya elaboración concurren o tengan conocimiento de la misma.
- h) Asistir a laborar puntualmente salvo causa justificada a criterio del “PATRÓN”.
- i) No realizar actos de propaganda en horas de trabajo y dentro del centro de labores.

VIGESIMA PRIMERA.- Son obligaciones del “PATRÓN”:

- a) Cumplir con las disposiciones de la “LEY”.

- b) Proporcionar a los "TRABAJADORES" los útiles o herramientas de trabajo para el buen desempeño de este último.
- c) Abstenerse del mal trato de palabra o de obra.
- d) Conceder a los "TRABAJADORES" el tiempo suficiente para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando se requiera dentro de la jornada laboral.
- e) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de ley.
- f) Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo, vigentes.
- g) Participar en la formación de las comisiones mixtas requeridas por la "LEY".
- h) Las demás establecidas en el artículo 132 de la "LEY".

CAPÍTULO SEXTO

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

VIGESIMA SEGUNDA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato entre en vigor el día de su firma, fecha a partir de la cual surtirá sus efectos legales.

VIGESIMA TERCERA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato podrá darse por terminado por cualquiera de ellas considerando lo dispuesto por los artículos 47, 51 y 53 de la "LEY", en el entendido de que si subsiste la causa que dio origen a esta relación, el contrato de trabajo se entenderá prorrogado hasta en tanto no culmine dicha causa.

VIGESIMA CUARTA.- "LAS PARTES" convienen que para interpretación, ejecución, cumplimiento y para lo no previsto en el presente contrato, se aplicará la "LEY", o las leyes u ordenamientos supletorios a la misma, manifestando que se han leído y explicado

mutuamente el contenido del presente contrato y que comprenden sus alcances atendiendo a las declaraciones, definiciones y cláusulas que contiene.

VIGESIMA QUINTA.- "LAS PARTES" señalan como autoridades competentes para conocer en el caso de incumplimiento, interpretación y controversia a la "AUTORIDAD", sujetándose a su jurisdicción en el D.F. sin importar cual fuere su domicilio actual o futuro.

VIGESIMA SEXTA.- "LAS PARTES", para oír y recibir toda clase de notificaciones, citas, y documentos motivados por la terminación o controversia en la relación de trabajo, e incluso para todos los efectos legales conducentes señalan como sus domicilios:

"EL TRABAJADOR", el ubicado en _____.

"EL PATRÓN", el ubicado en _____.

VIGESIMA SEPTIMA.- El presente entrará en vigor a partir del día ____ del mes de _____, del año de _____, firmándolo de manera voluntaria en presencia de dos testigos.

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

ANEXO 2*.-

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

Contrato Individual de Trabajo que por obra determinada celebran por una parte la empresa _____, representada por el Sr. _____, y por otra parte el Sr. _____, que actúa por su propio derecho y de forma personal, y ambas partes se someten y obligan al tenor del presente contrato y de conformidad a sus definiciones, declaraciones y cláusulas:

DEFINICIONES

<u>CONCEPTO</u>	<u>DEFINICIÓN</u>
Ley Federal de Trabajo:	"LEY".
Juntas de Conciliación y Arbitraje:	"AUTORIDAD".
República Mexicana:	"TERRITORIO".
La empresa _____:	"PATRÓN".
El Sr. _____:	"TRABAJADOR".
Cuando "PATRÓN" y "TRABAJADOR" actúen en una cláusula se les denominará:	"LAS PARTES".

DECLARACIONES

Declara el "PATRÓN":

- a) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el Registro Patronal No. _____.
- c) Tener como objeto principal en su negociación el de: _____.
- d) Tener su domicilio para todos los efectos legales conducentes en: _____.

Declara el "TRABAJADOR":

- a) Ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____, y con residencia actual en: _____.
- b) Estar inscrito en el I.M.S.S., bajo el número de afiliación _____.
- c) Estar inscrito ante la S.H.C.P., bajo el R.F.C. No. _____.
- d) Tener práctica y conocimientos suficientes respecto de: _____.
- e) Tener su cuenta individual para los efectos de AFORES, en _____.
- f) Querer laborar para el "PATRÓN" en términos de lo que se establezca en el presente contrato de trabajo.

CLÁUSULAS

CÁPITULO PRIMERO

FORMA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

PRIMERA.- El presente contrato lo celebran las partes de conformidad a lo establecido en el artículo 35 de la "LEY".

SEGUNDA.- Los servicios que prestará el "TRABAJADOR" serán los que a continuación se expresan de manera enunciativa y no limitativa: _____

En el entendido de que su trabajo deberá ser ejecutado con eficiencia, esmero y puntualidad, acatando las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, de la "LEY", y de cualquier ordenamiento jurídico aplicable, siempre bajo la dirección, dependencia y subordinación del "PATRÓN".

TERCERA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a guardar para sí los secretos y operaciones que conozca o realice con motivo de su trabajo, siendo de tal manera fiel al "PATRÓN".

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO

CUARTA.- La jornada de trabajo será:

De cuarenta y ocho horas a la semana si es diurna.

De cuarenta y cinco horas a la semana si es mixta.

De cuarenta y dos horas a la semana si es nocturna.

QUINTA.- Las jornadas de trabajo existentes para los trabajadores del "PATRÓN", son:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

SEXTA.- "LAS PARTES" convienen en que el "TRABAJADOR" prestará sus servicios dentro de la jornada establecida en el inciso _____ de la cláusula quinta del presente contrato y de conformidad a lo estipulado en la cláusula cuarta que le antecede.

SEPTIMA.- "LAS PARTES" convienen en que para el caso de que se permita al trabajador el reposo por la tarde del sábado de cada semana, o para que este día le sea concedido como día de descanso semanal además del domingo, o para cualquier otra modalidad semejante que beneficie al "TRABAJADOR", podrá procederse en términos de lo dispuesto por el artículo 59 de la "LEY", sin que ello implique renuncia de derechos ni labor de tiempo extra o extraordinario, porque en dichos casos la jornada de trabajo no excederá la máxima legal permitida, debiéndose hacer constar las condiciones y el motivo por escrito y anexo al presente contrato.

OCTAVA.- La jornada de trabajo podrá ser modificado por el "PATRÓN", de acuerdo a las necesidades del mismo, avisando al "TRABAJADOR" del cambio con la debida anticipación.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR", tiene estrictamente prohibido laborar tiempo extra sin previa orden por escrito del "PATRÓN", expedida por la persona que este autorizada para ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 de la "LEY".

CAPÍTULO TERCERO

VACACIONES Y DESCANSOS

DECIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR", disfrutará de un día como descanso semanal, con derecho a su pago íntegro, conviniéndose desde este momento que dicho día de descanso será el _____ de cada semana.

DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 74 de la "LEY", con pago íntegro de salario y cuando los tuviera que laborar deberá requerirsele por escrito expedido por la persona facultado para ello en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la "LEY", procediéndose en términos de lo dispuesto por el artículo 75 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR", tiene derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, constante de seis días laborales al año cumplido y que aumentará en dos días por cada año siguiente hasta llegar a doce días de vacaciones. A partir del cuarto año de servicios el "TRABAJADOR" disfrutará de un aumento de dos días en su periodo vacacional cada cinco años.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", tendrá derecho a una prima vacacional del ____ % sobre los salarios que correspondan al periodo vacacional, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80 de la "LEY".

DECIMA CUARTA.- Las vacaciones se disfrutarán considerando lo dispuesto por el artículo 81 de la "LEY", atendiendo a las necesidades propias del "PATRÓN", en el entendido de que si la relación de trabajo se culmina antes de cumplirse el año de servicios respectivo, las vacaciones podrán ser compensadas de conformidad a lo señalado por el artículo 79 de la "LEY".

CAPÍTULO CUARTO

SALARIO

DECIMA QUINTA.- El salario será la retribución que pagará el "PATRÓN" al "TRABAJADOR", por su trabajo, el cual no podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a la "LEY", y será entregado al "TRABAJADOR" de conformidad a lo que establece el artículo 100 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEXTA.- El salario se pagará al "TRABAJADOR" en efectivo, conviniéndose que si fuera en especie o en cualquier otra modalidad acorde a los criterios legales y a las necesidades de la empresa se agregará un anexo al presente contrato en el cual se expresarán los motivos, la forma de pago y la conformidad de las partes y considerando las normas protectoras y privilegios del salario especificados en la "LEY".

DECIMA SEPTIMA.- El salario será pagado al "TRABAJADOR" en el centro de trabajo ubicado en _____, dentro de la jornada de labores o inmediatamente después de concluir esta.

DECIMA OCTAVA.- El salario será pagado de forma _____, ya que el trabajo ejecutado se considera _____, y se le aplicarán los descuentos permitidos por la "LEY" en su artículo 110.

DECIMA NOVENA.- "EL PATRÓN" se obliga a pagar al "TRABAJADOR" por concepto de aguinaldo, quince días de salario o la parte proporcional que corresponda si no se labora el año calendario completo, el cual se cubrirá cada año dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, en términos de lo que se establece en el artículo 87 de la "LEY".

CAPÍTULO QUINTO

OBLIGACIONES

VIGESIMA.- Son obligaciones del trabajador, entre otras las siguientes:

- a) Observar las medidas preventivas e higiénicas de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.
- b) Dar aviso oportuno al "PATRÓN" por cualquier medio idóneo de la causa justificada que le impida ocurrir a trabajar.
- c) Conservar en buen estado las herramientas o útiles de trabajo siendo responsable de su pérdida, deterioro o descompostura, salvo caso fortuito, fuerza mayor o el desgaste natural por uso normal.
- d) Observar buena educación durante el desempeño de su trabajo y dentro del centro de labores.
- e) Integrar las Comisiones u organismos requeridos por la "LEY".
- f) Poner en conocimiento del patrón, las enfermedades padecidas en su vida, y someterse a los reconocimientos médicos que el "PATRÓN" determine de conformidad a la "LEY".
- g) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación a cuya elaboración concurren o tengan conocimiento de la misma.
- h) Asistir a laborar puntualmente salvo causa justificada a criterio del "PATRÓN".
- i) No realizar actos de propaganda en horas de trabajo y dentro del centro de labores.

VIGESIMA PRIMERA.- Son obligaciones del "PATRÓN":

- a) Cumplir con las disposiciones de la "LEY".

- b) Proporcionar a los "TRABAJADORES" los útiles o herramientas de trabajo para el buen desempeño de este último.
- c) Abstenerse del mal trato de palabra o de obra.
- d) Conceder a los "TRABAJADORES" el tiempo suficiente para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando se requiera dentro de la jornada laboral.
- e) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de ley.
- f) Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo, vigentes.
- g) Participar en la formación de las comisiones mixtas requeridas por la "LEY".
- h) Las demás establecidas en el artículo 132 de la "LEY".

CAPÍTULO SEXTO

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

VIGESIMA SEGUNDA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato entre en vigor el día de su firma, fecha a partir de la cual surtirá sus efectos legales.

VIGESIMA TERCERA.- "LAS PARTES" convienen en que el presente contrato podrá darse por terminado por cualquiera de las partes considerando lo dispuesto por los artículos 47, 51 y 53 de la "LEY", en el entendido de que si la obra para la cual fue contratado "EL TRABAJADOR" continua después del período fijado en el presente contrato, la relación de trabajo se entenderá prorrogada hasta su culminación total.

VIGESIMA CUARTA.- "LAS PARTES" convienen que para interpretación, ejecución, cumplimiento y para lo no previsto en el presente contrato, se aplicará la "LEY", o las leyes u ordenamientos supletorios a la misma, manifestando que se han leído y explicado

mutuamente el contenido del presente contrato y que comprenden sus alcances atendiendo a las declaraciones, definiciones y cláusulas que contiene.

VIGESIMA QUINTA.- "LAS PARTES" señalan como autoridades competentes para conocer en el caso de incumplimiento, interpretación y controversia a la "AUTORIDAD", sujetándose a su jurisdicción en el D.F. sin importar cual fuere su domicilio actual o futuro.

VIGESIMA SEXTA.- "LAS PARTES", para oír y recibir toda clase de notificaciones, citas, y documentos motivados por la terminación o controversia en la relación de trabajo, e incluso para todos los efectos legales conducentes señalan como sus domicilios:

"EL TRABAJADOR", el ubicado en _____.

"EL PATRÓN", el ubicado en _____.

VIGESIMA SEPTIMA.- El presente entrará en vigor a partir del día ____ del mes de _____, del año de _____, firmando de manera voluntaria en presencia de dos testigos.

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

ANEXO No. 3

Acta constitutiva de la comisión mixta para la formulación del reglamento interior de trabajo.

En la ciudad de _____, siendo las ____ hrs., del día ____ del mes de _____ del año de 1997, reunidos en _____, tanto los trabajadores como el patrón, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, actuando en la presente sus representantes, por una parte el de los trabajadores Sr. _____, y por la otra el del patrón Sr. _____, personalidad que acreditan con _____, procedieron a integrar la Comisión Mixta para la formulación del Reglamento Interior de Trabajo, que habrá de regir las relaciones obrero patronales en la empresa _____.

Han quedado designados como representantes para los efectos de la Comisión Mixta, por parte de los trabajadores el Sr. _____ y por parte del patrón el Sr. _____, quienes reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del cargo encomendado.

Los representantes nombrados toman posesión de sus cargos y protestan su fiel desempeño, firmando la presente para constancia.

REPRESENTANTE PATRONAL

REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.

ANEXO No. 4

Acta constitutiva de la comisión mixta de seguridad e higiene.

En la ciudad de _____, siendo las _____ hrs., del día _____ del mes de _____ del año de 1997, reunidos en _____, tanto los trabajadores como el patrón, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando en la presente sus representantes, por una parte el de los trabajadores Sr. _____, y por la otra el del patrón Sr. _____, personalidad que acreditan con _____, procedieron a integrar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de conformidad a lo dispuesto por el Capítulo II del Reglamento antes invocado, que funcionará de acuerdo a las leyes en la empresa _____.

Han quedado designados como representantes para los efectos de la Comisión Mixta, por parte de los trabajadores el Sr. _____ y por parte del patrón el Sr. _____, quienes reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del cargo encomendado.

Los representantes nombrados toman posesión de sus cargos y protestan su fiel desempeño, firmando la presente para constancia.

REPRESENTANTE PATRONAL

**REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.**

ANEXO No. 5

Acta constitutiva de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

En la ciudad de _____, siendo las _____ hrs., del día _____ del mes de _____ del año de 1997, reunidos en _____, tanto los trabajadores como el patrón, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, actuando en la presente sus representantes, por una parte el de los trabajadores Sr. _____, y por la otra el del patrón Sr. _____, personalidad que acreditan con _____, procedieron a integrar la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que funcionará de acuerdo a las leyes en la empresa _____.

Han quedado designados como representantes para los efectos de la Comisión Mixta, por parte de los trabajadores el Sr. _____ y por parte del patrón el Sr. _____ y así mismo se nombran como suplentes: del representante patronal el Sr. _____ y del de los trabajadores el Sr. _____, quienes reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del cargo encomendado.

Las funciones que desempeñaran los representantes en la Comisión Mixta, serán entre otras las siguientes:

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento empleado en la empresa, debiéndose reunir por lo menos cada _____.

- b) Sugerirán medidas tendientes a la mejora del sistema de capacitación y/o adiestramiento, inclusive, respecto de la formación de subcomisiones Mixtas.
- c) Vigilarán y/o aplicarán los exámenes a que hace referencia el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

Los representantes y suplentes nombrados toman posesión de sus cargos y protestan su fiel desempeño, firmando la presente para constancia.

REPRESENTANTE PATRONAL

REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.

SUPLENTE

SUPLENTE

ANEXO No. 6

Comisión mixta para la formulación del proyecto de reparto de utilidades.

En la ciudad de _____, siendo las ____ hrs., del día ____ del mes de _____ del año de _____, reunidos en _____, tanto los trabajadores como el patrón, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la fracción I del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, actuando en la presente sus representantes, por una parte el de los trabajadores Sr. _____, y por la otra el del patrón Sr. _____, personalidad que acreditan con _____, procedieron a integrar la Comisión Mixta para la formulación del proyecto de reparto de utilidades en la empresa _____, correspondiente al ejercicio anual de _____.

Han quedado designados como representantes para los efectos de la Comisión Mixta, por parte de los trabajadores el Sr. _____ y por parte del patrón el Sr. _____, quienes reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del cargo encomendado.

Los representantes nombrados toman posesión de sus cargos y protestan su fiel desempeño, firmando la presente para constancia.

REPRESENTANTE PATRONAL

**REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.**

Anexo No.7

Reglamento Interior de Trabajo

Reglamento Interior de Trabajo que regirá el desarrollo de las labores en la empresa denominada _____, ubicada en _____, representada por el C. _____ en su carácter de _____, conforme lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y por otra parte actúa el Sr. _____ en su carácter de representante de los trabajadores.

La empresa y los trabajadores se comprometen a cumplir y respetar el presente Reglamento Interior de Trabajo, sometiéndose al contenido de las siguientes definiciones, declaraciones y cláusulas:

DEFINICIONES

En el presente Reglamento Interior de Trabajo, se utilizarán algunos sinónimos para abreviar su contenido:

PALABRAS UTILIZADAS:

REFERENCIA A:

"EMPRESA":

"LEY":

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"CONTRATO":

**CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABAJO.**

"REGLAMENTO":

**EL REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO**

"TRABAJADORES":

**LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS
PERSONALES Y SUBORDINADOS.**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1.- El "REGLAMENTO" es de observancia general y obligatorio para "LA EMPRESA" y los "TRABAJADORES", quedando sujetas al mismo, todas y cada una de las personas que le prestan servicios personales a "LA EMPRESA", bajo su dirección, subordinación y dependencia.

2.- El "REGLAMENTO" establece las normas que regirán el desarrollo del trabajo en las instalaciones de "LA EMPRESA" y deberá de ser cumplido sin poder alegar su desconocimiento.

3.- Además de la obligación que tienen los "TRABAJADORES" al servicio de "LA EMPRESA", los mismos deberán sujetarse al "REGLAMENTO", al CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, y en su caso al CONTRATO COLECTIVO, cumpliendo con las indicaciones, relativas a la operación y administración, que emita "LA EMPRESA" y que siempre serán dadas a conocer por diversos sistemas de comunicación internos.

4.- Todas las normas, medidas, especificaciones, indicaciones y disposiciones relativas a la operación y administración que tenga por objeto controlar y mejorar la ejecución de las labores de "LOS TRABAJADORES", son privativas de "LA EMPRESA", es decir, que la misma en cualquier momento podrá modificarlas, por conducto de sus representantes que se encuentren facultados para ello en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Todos los "TRABAJADORES" proporcionarán a "LA EMPRESA" la información que se le solicite en relación con su persona, trabajo y calidad de operación, debiendo comunicar cualquier cambio que se opere en el mismo, en especial de los cambios de domicilio que realice el "TRABAJADOR", de los cuales deberán dar aviso dentro de los ___ días siguientes a la fecha en que se haya efectuado el mismo.

CAPÍTULO II

DEL INGRESO

6.- Todos los "TRABAJADORES" deberán mostrar aptitud, capacidad, esmero y eficiencia en las labores para las que fueron contratados, procurando obtener la mayor productividad, de acuerdo con las normas de producción establecidas por "LA EMPRESA".

7.- Para poder ingresar a prestar servicios personales y de forma dependiente y subordinada para "LA EMPRESA", se requiere previamente llenar una solicitud que contendrá por lo menos los siguientes datos: Fecha y lugar, nombre, edad, estado civil, nacionalidad, sexo, estudios realizados y grados obtenidos, domicilio, dirección, nombre de las personas que dependan económicamente del solicitante, trabajos anteriores y referencias, fotografía y firma de quien solicita el trabajo.

8.- Los "TRABAJADORES" deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener por lo menos 16 años cumplidos.

b) Someterse a los exámenes necesarios, incluso médicos, para comprobar su estado físico y mental, en los términos y condiciones que los médicos que designe "LA EMPRESA" establezcan; así como someterse a los exámenes necesarios para comprobar sus conocimientos y aptitudes para el desempeño de su trabajo.

c) Otorgar a "LA EMPRESA" todos los datos e informes que se le soliciten.

d) Proporcionar dos cartas, dirigidas a "LA EMPRESA", de recomendación, que a juicio de la "EMPRESA" sean satisfactorias.

e) Los varones deberán presentar cartilla del servicio militar obligatorio, liberada en su caso.

CAPÍTULO III

DE LA CLASIFICACION DEL PERSONAL

9.- Los "TRABAJADORES" que prestan sus servicios para la "EMPRESA", quedarán clasificados como sigue:

a) Personal contratado por tiempo indefinido, de conformidad a lo que se establezca en el "CONTRATO".

b) Personal contratado por tiempo fijo o por temporada o de forma eventual o por obra determinada, según lo que se establezca en el "CONTRATO".

10.- Los TRABAJADORES que se contraten en términos de lo dispuesto en el inciso b) de la cláusula 9.-, trabajarán de conformidad a lo que establezca "LA LEY", y el "CONTRATO", en el entendido de que, por la terminación de la relación de trabajo por término del plazo convenido en el "CONTRATO" o por rescisión por causas imputables al trabajador, este último tendrá derecho a recibir el pago de las prestaciones a que en su momento tuviera derecho considerando la fecha de ingreso al trabajo.

11.- La firma del "TRABAJADOR" en un "CONTRATO", independientemente de su naturaleza, contenido y duración, implica la aceptación de lo estipulado en el mismo y la obligación de sujetarse a su contenido.

CAPÍTULO IV

HORAS DE TRABAJO

12.- Al inicio de las labores los "TRABAJADORES" deberán presentarse con su Jefe Inmediato superior para recibir instrucciones en relación con el desarrollo del trabajo.

13.- El trabajo lo desempeñarán los "TRABAJADORES" con la intensidad, cuidado y esmero necesario, para conseguir la mayor calidad, productividad y el mejor rendimiento posible.

14.- Las jornadas diarias de trabajo serán las legales, distribuidas de conformidad con lo estipulado en el "CONTRATO", y en términos de lo dispuesto por los artículos 58, 59, 60, 61, 62 y 63 de la "LEY",

15.- Las jornadas de trabajo serán discontinuas, y el tiempo para descansar y tomar alimentos será el fijado en el "CONTRATO" y siempre será fuera del lugar de trabajo de cada trabajador conforme corresponda.

16.- Los horarios de trabajo serán fijados por "LA EMPRESA", pudiendo ser modificados temporal o definitivamente, por la misma, previo aviso que se le de al "TRABAJADOR" con un término prudente, considerando la naturaleza del servicio prestado y la urgencia que se suscite para ello, con la disposición del "TRABAJADOR".

17.- Todos "LOS TRABAJADORES", están obligados a registrar su asistencia al trabajo, su salida a comer y descansar fuera de su lugar de trabajo, su regreso a trabajar después de comer y descansar, y la salida de las instalaciones de la empresa al término de la jornada de trabajo, debiendo para ello requisitar en su totalidad y como es debido las tarjetas de asistencia, incluso firmando las mismas siempre de conformidad y enterado, al momento de la entrega de cada tarjeta.

Todos los trabajadores tienen la obligación de presentarse puntualmente a trabajar y de respetar los horarios de trabajo establecidos.

18.- Para salir del lugar de trabajo, durante las horas de labores que comprenden la jornada diaria de trabajo, se deberá obtener previamente permiso por escrito del jefe inmediato superior, escrito que deberá contener: el nombre del trabajador, su categoría, su horario de labores, el motivo para salir del centro de trabajo, la duración o vigencia del permiso, a partir de que hora se permite al trabajador salir del centro de trabajo, la firma del trabajador

y de quien lo autorizó. Dicho permiso deberá ser entregado a quien corresponda para que se justifique tal situación.

19.- "LOS TRABAJADORES" no podrán salir antes de la hora indicada para tomar alimentos y descansar fuera de su lugar de trabajo, ni antes de que termine su jornada diaria de trabajo, ya que de hacerlo sin el permiso referido en la cláusula 18.-, será motivo suficiente para dar por rescindida la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para la empresa.

20.- Si algún "TRABAJADOR" no pudiera registrar su asistencia en la forma establecida en este "REGLAMENTO", o en su "CONTRATO", por causas que no fueran imputables al mismo, deberá hacerlo saber de inmediato a su Jefe inmediato superior y/o al Representante de la "EMPRESA", designado por la misma y con facultades para tomar decisiones en términos de lo que dispone el artículo 11 de la "LEY", para que conste su asistencia, se realicen los mecanismos, cambios o arreglos respectivos y se hagan las anotaciones necesarias en la tarjeta de asistencia.

21.- "LOS TRABAJADORES" disfrutarán de un término de tolerancia para entrar al centro de trabajo e iniciar la jornada diaria de trabajo de __ minutos contados a partir de la hora fijada como de inicio de labores en su "CONTRATO"; después de transcurrido el término de tolerancia, será potestativo para "LA EMPRESA" admitir o no al "TRABAJADOR", en la inteligencia de que si no es admitido se le computará como una falta injustificada, y si fuera admitido, la suspensión de un día sin goce de salario se aplicara dentro de los treinta días posteriores a la fecha en que se suscitó el retardo a criterio de "LA EMPRESA".

22.- En aquellos casos en que la tarjeta de asistencia sea marcada por el trabajador con tiempos diversos a los fijados en su "CONTRATO" conforme al horario de trabajo, "EL TRABAJADOR" deberá justificar tal situación ante su jefe inmediato superior, o el representante de la "EMPRESA", designado por la misma con facultades suficientes en términos del artículo 11 de "LA LEY" para resolver al respecto, y se considerará como retardo para los efectos de la cláusula anterior. En el entendido de que en todo momento se

requerirá autorización del representante de "LA EMPRESA", para marcar en las tarjetas de asistencia tiempos diversos a los fijados en "EL CONTRATO".

CAPÍTULO V

SALARIOS

23.- Los sueldos y salarios a que tengan derecho "LOS TRABAJADORES", y cualquier percepción que les correspondan, se les pagarán en moneda del curso legal, en los términos de "LEY" y de conformidad al "CONTRATO" y los anexos que formen parte del mismo, en el entendido de que si las fechas de pago fueran días no laborables, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

24.- "LA EMPRESA" deducirá de los salarios de los TRABAJADORES lo siguiente:

- a) El importe de los Impuestos Federales y/o Locales que conforme a las leyes correspondan.
- b) Las cuotas que procedan conforme a la Ley del Seguro Social.
- c) Los demás descuentos autorizados por las leyes y que correspondan en pago "AL TRABAJADOR".
- d) Los descuentos que conforme a lo dispuesto por el artículo 110 de la "LEY" correspondan.

25.- El pago de salarios y prestaciones se realizará a "LOS TRABAJADORES", conforme lo establece el artículo 100 de la "LEY" y a lo que en la cláusula 23 de este reglamento se ha hecho valer.

26.- "LOS TRABAJADORES", o las personas autorizadas por ellos en su caso, conforme lo dispuesto en la cláusula anterior, firmarán el recibo o documentos que acredite el pago de salarios y/o prestaciones, que "LA EMPRESA" les efectúe, en el entendido de que firmado y entregado el recibo respectivo, se entenderá que existe total y absoluta conformidad con la cantidad recibida y conceptos pagados.

27.- En caso de cualquier anomalía o inconformidad con el pago de salarios y/o prestaciones, recibidas por "EL TRABAJADOR" en términos de lo dispuesto en este capítulo, "EL TRABAJADOR" deberá ponerlo en conocimiento de "LA EMPRESA" inmediatamente, y toda aclaración al respecto será atendida por conducto del representante de "LA EMPRESA" facultado en términos de lo previsto por el artículo 11 de la "LEY" para ello, ya sea al terminar de pagar a todos los trabajadores o en caso de no ser posible, se atenderá cualquier aclaración el día hábil inmediato siguiente.

CAPÍTULO VI

DESCANSOS Y VACACIONES

28.- Todos los TRABAJADORES al servicio de "LA EMPRESA" disfrutarán por lo menos, de un día de descanso semanal con goce de salario íntegro.

29.- El TRABAJADOR que tenga una o más faltas de asistencia en la semana, recibirá únicamente la proporción que le corresponda por cada día efectivo laborado, para integrar así la remuneración que corresponda proporcionalmente al día de descanso semanal.

30.- El día de descanso semanal para "LOS TRABAJADORES", será el DOMINGO, sin perjuicio de que "LA EMPRESA" modifique dicho día de descanso u otorgue algún otro, por así requerirlo la naturaleza del servicio que se presta y/o por convenirse con "EL TRABAJADOR", considerando las necesidades de "LA EMPRESA", y lo cual se justificará y regulará en "EL CONTRATO".

31.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, los establecidos por el artículo 74 de la "LEY" y que son:

I.- EL PRIMERO DE ENERO;

II.- EL CINCO DE FEBRERO;

III.- EL VEINTIUNO DE MARZO;

IV.- EL PRIMERO DE MAYO;

V.- EL DIECISEIS DE SEPTIEMBRE;

VI.- EL VEINTE DE NOVIEMBRE;

VII.- EL PRIMERO DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL;

VIII.- EL VEINTICINCO DE DICIEMBRE; Y

IX.- EL QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCALES ELECTORALES EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS, PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL.

32.- "LOS TRABAJADORES" disfrutarán de VACACIONES, con pago íntegro del salario que corresponda al periodo vacacional disfrutado, en términos de lo dispuesto por el artículo 76 de la "LEY".

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, salvo en los casos de terminación de la relación de trabajo.

33.- Los salarios correspondientes al periodo vacacional disfrutado y la prima vacacional respectiva se cubrirán a los TRABAJADORES el día inmediato anterior en que inicie el disfrute de dicho periodo vacacional, y siempre en términos de lo previsto por "LA LEY".

CAPÍTULO VII

ASEO DE LOCALES Y EQUIPO

34.- Todos los TRABAJADORES de "LA EMPRESA" deberán mantener los lugares de trabajo, las instalaciones de "LA EMPRESA", los equipos, el material, las herramientas de trabajo, los muebles y las materias primas, en absoluto estado de limpieza y orden, cuidando el buen uso de los útiles y herramientas de trabajo, ya que serán responsables del mal uso que a los útiles, equipos, herramientas de trabajo, muebles, material, y materias primas, se les dé, siempre que éstos sean dedicados o encargados al trabajador para la prestación del servicio, o en su caso, para uso en su lugar y/o departamento de trabajo. Asimismo y de acuerdo a lo dispuesto por la fracción III del artículo 423 de la ley Federal del Trabajo se establece el siguiente horario:

a) Para limpieza de las instalaciones, equipos, muebles, material y herramientas de trabajo, se determina que atendiendo a la naturaleza de los servicios que presta "LA EMPRESA", está se realizara diariamente, siempre dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo que previamente asigne para ello "LA EMPRESA", conforme a los requerimientos de las Leyes y reglamentos aplicables.

CAPÍTULO VIII

HIGIENE Y SEGURIDAD

35.- La "EMPRESA" podrá adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime convenientes y las que las autoridades correspondientes les señalen. El personal deberá acatar en todo caso dichas medidas. "LA EMPRESA" dará cumplimiento a lo que dispone la fracción V del artículo 132 de la "LEY".

36.- Para los efectos de este capítulo, se formará en la "EMPRESA" una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad compuesta por igual número de representantes de los

TRABAJADORES y de "LA EMPRESA" y que desempeñarán sus funciones dentro de las horas de trabajo sin menoscabo de su sueldo.

37.- Son atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad.

a) Investigar las causas de los riesgos de trabajo, levantando las actas respectivas, enviándose original a las Autoridades competentes de Trabajo y Salubridad para los efectos a que hubiera lugar.

b) Proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que éstos se cumplan estrictamente.

c) Hacer que se cumplan las medidas profilácticas que dicta el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Salubridad y Asistencia y el Departamento de Asistencia Médica y Asesoramiento Obrero de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y señalar los lugares que a su juicio deban higienizarse.

d) Todas las funciones encaminadas a garantizar la higiene y seguridad de los trabajadores, y de conformidad a lo que "LA LEY" establece al respecto.

e) Levantar actas en que consten sus gestiones y actividades, deberá remitir copias de las mismas a la Dirección de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y a la Dirección General de Salubridad en el Distrito Federal y a las partes para los efectos a que haya lugar, de conformidad a lo previsto por "LA LEY" para ello.

38.- El personal se abstendrá de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de terceras personas o la de la negociación.

39.- En caso de accidente de un TRABAJADOR, deberá darse aviso inmediato a su Jefe respectivo o a quien desempeñe funciones de representación de "LA EMPRESA", a fin de que se adopten con toda urgencia las medidas pertinentes.

40.- En "LA EMPRESA" existirá un botiquín para primeros auxilios en el centro de trabajo, con el material mínimo necesarios para la atención de los "TRABAJADORES" que en ejercicio o con motivo de sus funciones sufran algún riesgo de trabajo.

CAPÍTULO IX

SERVICIO MEDICO Y SEGURO SOCIAL

41.- "LA EMPRESA" se obliga a inscribir a todos sus TRABAJADORES en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

42.- "LA EMPRESA", a su costa y en los lugares que la misma determine, tendrá el derecho de aplicar exámenes médicos previos y posteriores, a "LOS TRABAJADORES", y se practicarán por los facultativos que "LA EMPRESA" designe para ello.

43.- En los casos de ausencia por enfermedad general los TRABAJADORES para justificar sus faltas, deberán presentar a " LA EMPRESA" las constancias de incapacidad que les haya expedido el Instituto Mexicano del Seguro Social.

44.- "LA EMPRESA" pagará al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas conforme a la Ley le correspondan, descontando a los TRABAJADORES la parte correlativa.

45.- Las incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, serán los únicos elementos que justifiquen las faltas del "TRABAJADOR", en los términos y condiciones que para ello "LA LEY" y la Ley del Seguro Social determinen, por lo que no podrá acreditarse la imposibilidad para presentarse a laborar en la "EMPRESA", con certificados de algún otro Médico o de otra Institución.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

46.- "LA EMPRESA" se obliga a cumplir con todas y cada una de las obligaciones que le imponen el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos, la Ley, principalmente en su artículo 132, el Contrato, el Reglamento y la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

47.- Son prohibiciones para "LA EMPRESA" las establecidas en el artículo 133 de la Ley.

48.- "LA EMPRESA" capacitará y adiestrará a sus TRABAJADORES conforme a los planes y programas establecidos o que se establezcan de acuerdo con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

49.- Además de las obligaciones derivadas del "CONTRATO" y de las que señala la "LEY", el personal tendrá de manera especial, las siguientes:

a) Cumplir las normas técnicas que en relación con la ejecución del trabajo le sea aplicables y seguir y actuar de acuerdo a las reglas de comportamiento y disciplina, en los baños, centro y área de trabajo, en especial las relacionadas con las horas de trabajo y el registro del horario de labores.

b) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la EMPRESA, para la seguridad y protección personal de los TRABAJADORES.

c) Brindar la máxima cooperación a sus compañeros de trabajo.

- d) Usar los sanitarios y baños en estado de limpieza y orden.
- e) Tendrán la obligación los trabajadores de utilizar el uniforme dentro de la planta y durante su jornada de trabajo o turno que les corresponda.
- f) Brindar la máxima disponibilidad para con el personal de vigilancia para que este pueda desarrollar su trabajo Y EN ESPECIAL AL REVISAR A TODO EL PERSONAL AL SALIR DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.
- g) No abandonar el área de trabajo de forma injustificada.
- h) Utilizar los baños y área de aseo personal indicados por "LA EMPRESA", que en ningún momento podrán ser los asignados para los clientes de "LA EMPRESA".
- i) Acudir y tomar los cursos de capacitación y adiestramiento impartidos en su beneficio y en términos de lo dispuesto para ello en la propia "LEY".
- j) Realizar la limpieza de su área de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el CAPÍTULO VII del "REGLAMENTO".

CAPÍTULO XII

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

50.- Queda prohibido a los TRABAJADORES:

- I. Introducir y tomar alimentos, golosinas y bebidas dentro de la jornada y lugar de trabajo, excepto durante el tiempo y lugar destinados para tal efecto.
- II. Abandonar el arrea de trabajo en el horario de labores, sin orden por escrito de "LA EMPRESA".

III. Salir o abandonar el departamento en que presten sus servicios o pasar de un Departamento a otro sin motivo del servicio o sin permiso de su Jefe Inmediato Superior.

IV. Hacer uso personal de los teléfonos de "LA EMPRESA", ésta a juicio autorizará el uso de los aparatos telefónicos para asuntos personales urgentes.

V. Permanecer en el área de trabajo después de terminadas sus labores o en el interior de las instalaciones de "LA EMPRESA" por un lapso mayor de __ minutos después de dicha terminación salvo cuando reciban órdenes de trabajar tiempo extraordinario por escrito.

VI. Correr y caminar atropelladamente y sin motivo en las instalaciones de "LA EMPRESA".

VII. Utilizar más tiempo destinado para tomar alimentos.

VIII. Hacer mal uso del agua o dejar deliberadamente abiertas las llaves del agua.

IX. Recibir visitas o dedicarse a platicar.

X. Arrojar papeles y desperdicios fuera de los depósitos que al efecto se tienen instalados.

XI. Hacer mal uso de las instalaciones sanitarias.

XII. Cometer intencionalmente o con dolo, perjuicios en los edificios, contenido, obra, mercancía, muebles, enseres y objetos que se encuentren dentro de "LA EMPRESA".

XIII. Escupir en el suelo e instalaciones de "LA EMPRESA".

XIV. Entrar a las instalaciones de "LA EMPRESA" después de la jornada de labores, sin previa autorización de "LA EMPRESA".

XV. Escribir, tachoncar, rayar, dibujar, destruir o dañar en cualquier forma los bienes de "LA EMPRESA", en especial en lo que se refiere a los sanitarios, etc.

XVI. Usar los útiles suministrados por "LA EMPRESA" para objetos distintos de aquellos a los que estén destinados.

XVII. Perder el tiempo o hacer perder el tiempo, ya sea leyendo, platicando o en cualquier forma durante las horas de trabajo siempre y cuando no se trate de situaciones de trabajo.

XXVIII. Ejecutar toda clase de préstamos y transacciones, incluyendo los juegos de mano y de azar, rifas, distracciones y provocar riñas o cometer actos de indisciplina, aún en los periodos de descanso, en los cuales no deberán proferirse gritos, cantos, silbidos, palabras obscenas o groseras, ya que debe evitarse molestar al personal que permanece trabajando.

XIX. Hacer cualquier clase de propagandas en las horas de trabajo o fuera de ellas dentro de "LA EMPRESA".

XX. Ejecutar toda clase de gestos, provocar riñas o cometer actos de indisciplina.

XXI. Introducir bebidas alcohólicas.

XXII. Disminuir intencionalmente o con dolo la producción en calidad, cantidad o suspender sus labores.

XXIII. No cumplir con las órdenes dadas por representantes de "LA EMPRESA" o cuando se encuentren ejecutando alguna labor encomendada por ésta.

XXIV. Efectuar trabajos personales o a terceros dentro se "LA EMPRESA" o cuando se encuentren ejecutando alguna labor encomendada por ésta.

XXV. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como la de "LA EMPRESA".

XXVI. Sustraer de "LA EMPRESA" útiles de trabajo, materiales, objetos que no le pertenezcan, sin permiso por escrito de "LA EMPRESA".

XXVII. Presentarse en las instalaciones de "LA EMPRESA" en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XXVIII. Introducir a las instalaciones de "LA EMPRESA" armas de cualquier clase.

XXIX. Marcar entradas o salidas de la tarjeta de control de asistencia de cualquier otro TRABAJADOR.

XXX. Alterar las tarjetas de control de asistencia o hacer anotaciones indebidas en ellas.

XXXI. Copiar llaves de las cerraduras o candados de "LA EMPRESA", sin autorización por escrito de la misma.

XXXII. Las demás que impongan la "LEY", "EL REGLAMENTO", el "CONTRATO, la Ley del Seguro Social, y cualquier otra autoridad competente.

CAPÍTULO XIII

SANCIONES

PROCEDIMIENTO

51.- De conformidad a lo que establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, todo trabajador tendrá el derecho de ser escuchado en principio por su jefe inmediato y después por el jefe de personal designado por la EMPRESA para hacer efectiva cualquier sanción.

52.- Será motivo de amonestación, además de la aplicación de la sanción correspondiente de conformidad a este "REGLAMENTO", la infracción a lo siguientes:

a) No dar aviso de inmediato a "LA EMPRESA", dentro de las dos horas siguientes a la hora fijada como de entrada, cuando por enfermedad u otra causa justificada se vea imposibilitado para concurrir a sus labores, salvo caso fortuito o de fuerza mayor; En caso de enfermedad sólo podrán justificarse las faltas con el o los certificados de incapacidad que extienda el Instituto Mexicano del Seguro Social, los cuales deberán ser

presentados directamente y de forma inmediata a "LA EMPRESA" por el "TRABAJADOR" o una persona que el mismo designe para ello.

b) No integrar los organismos y comisiones que establece la "LEY", "EL CONTRATO", "EL REGLAMENTO" y "LA EMPRESA".

c) No comunicar a los representantes de "LA EMPRESA" de las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, a los miembros de "LA EMPRESA", a los clientes de "LA EMPRESA", consumidores, proveedores y demás personas que se encuentren dentro de las instalaciones de "LA EMPRESA".

d) No presentarse a sus labores debidamente aseados y uniformados.

e) Tomar alimentos y bebidas dentro de la jornada de trabajo, excepto durante el tiempo destinado para tal efecto.

53.- Será motivo de suspensión en el trabajo, por un día sin goce de salario:

a) La reincidencia en faltas que hubieren ameritado amonestación.

b) Hacer mal uso del agua o dejar deliberadamente abiertas las llaves del agua.

c) Escupir en el suelo e instalaciones de "LA EMPRESA".

d) No presentarse con el uniforme reglamentario a desempeñar sus labores.

54.- Será motivo de suspensión en el trabajo, por tres días sin goce de salario.

a) La reincidencia en faltas ya sancionadas con un día de suspensión en el trabajo, sin goce de salario.

b) No observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique "LA EMPRESA" para su seguridad y protección.

c) Negarse a ser revisados al salir de las instalaciones de la empresa tanto en su persona como en sus pertenencias, por el personal de vigilancia o el representante de la empresa facultado para ello.

d) No observar reglas de urbanidad, debiéndose abstener de usar palabras ofensivas, groseras o molestas, en las horas de trabajo y durante su presencia en las instalaciones, áreas de afluencia, pasillos y estacionamiento de "LA EMPRESA" y de uso común.

e) Dedicarse a la lectura de cualquier publicación durante las horas de trabajo, siempre que tal lectura no se relacione con cuestiones de trabajo.

f) No cooperar plenamente en los casos que "LA EMPRESA" lleven a cabo una investigación para aclarar asuntos de trabajo.

g) No seguir los sistemas de operación, de control y de atención al cliente determinados por "LA EMPRESA".

55.- Por faltas injustificadas al trabajo en un periodo de 30 días, se aplicarán las siguientes medidas disciplinarias:

a) Por una falta, un día de suspensión sin goce de salario.

b) Por dos faltas, dos días de suspensión sin goce de salario.

c) Por tres faltas, tres días de suspensión sin goce de salario.

d) Por más de tres faltas injustificadas en un periodo de 30 días, rescisión de la relación de trabajo.

e) Por faltar el día inmediato anterior o inmediato posterior a las vacaciones o a los días de descanso semanal u obligatorio o en dichos días si les corresponde trabajar, dos días de suspensión sin goce de salario por cada falta, siempre y cuando no excedan de tres faltas.

56.- De acuerdo con la Ley, las acciones de "LA EMPRESA" para sancionar las infracciones de los TRABAJADORES, conforme a este Reglamento, prescribirá en un mes

contado a partir del día siguiente a la fecha en que "LA EMPRESA" tenga conocimiento de la infracción o, en su caso, del momento en que termine la investigación de la falta respectiva, entendiéndose que la aplicación de las sanciones será a discreción de "LA EMPRESA".

57.- Toda conducta que implique incumplimiento a este Reglamento y a la "LEY" y que no se encuentren previstas aquí, o que no estén sancionadas, o que sean reincidentes, pero que no ameriten la rescisión del "CONTRATO", serán sancionadas por "LA EMPRESA" con suspensión de trabajo hasta por ocho días laborables de acuerdo a la falta cometida y siempre a discreción de "LA EMPRESA"; EL REPRESENTANTE DE "LA EMPRESA" EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 11 DE LA "LEY" EN CADA CASO HARÁ LAS INVESTIGACIONES CORRESPONDIENTES, ESCUCHANDO SIEMPRE AL "TRABAJADOR" EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 423 FRACCIÓN X DE LA LEY LABORAL Y COMO REGLA GENERAL NOTIFICARÁ LAS NORMAS DISCIPLINARIAS POR ESCRITO.

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

I.- Engañarlo el trabajador con certificados falsos o referencias en los que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, DEL CLIENTE O CONSUMIDOR, PROVEEDOR Y CUALQUIER PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN LAS INSTALACIONES DE "LA EMPRESA", salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, equipos, herramientas de trabajo, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

XV.- Copiar o duplicar las llaves de las cerraduras o candados de "LA EMPRESA" y de sus instalaciones, sin autorización por escrito de "LA EMPRESA".

XVI.- El incumplir con lo previsto en las fracciones II, III, XVIII, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX del CAPITULO XII de este "REGLAMENTO".

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

CAPÍTULO XIV

GENERALIDADES

59.- Dentro de las limitaciones que constan en el presente Reglamento, "LA EMPRESA" podrá reglamentar todos aquellos puntos que tiendan al buen orden y mejor administración dentro de la negociación.

60.- En caso de ocurrir algún siniestro, ya sea incendio, temblor, sismo, y demás análogos, los "TRABAJADORES" deberán observar el más completo orden, atendiendo las señales o indicaciones de los Jefes de Departamento, a fin de conseguir el rápido desplazamiento del centro de Trabajo.

61.- La aplicación de las sanciones de que habla este Reglamento son sin perjuicio de lo señalado por el artículo 47 de la Ley, en materia de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para EL PATRÓN.

62.- Las sanciones a que se refiere el presente reglamento serán impuestas por "LA EMPRESA".

CAPÍTULO XV

TRANSITORIOS

PRIMERO.- De conformidad con el artículo 425 de la Ley, el presente Reglamento entrará en vigor al quedar depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

SEGUNDO.- Este Reglamento se firma por triplicado mandándose a imprimir para repartirse entre los TRABAJADORES .

TERCERO.- El presente Reglamento fue formulado, revisado y aprobado por quienes lo firman

México, D.F., a ____ del mes de _____ del año de 199__.

REPRESENTANTE DEL PATRÓN

REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.

ANEXO 9
NOMBRE DE LA EMPRESA
DOMICILIO DE LA EMPRESA

NOMBRE DEL TRABAJADOR				R.F.C. DEL TRABAJADOR		
DEPARTAMENTO		CATEGORIA		PERIODO DEL ___ AL ___ DE 19--		
DIAS TRABAJADOS				TIEMPO EXTRAORDINARIO		
HORA DE ENTRADA A LABORES	HORA DE SALIDA A COMER	HORA DE ENTRADA DE COMER	HORA DE SALIDA DE LABORES	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	
1						16
2						17
3						18
4						19
5						20
6						21
7						22
8						23
9						24
10						25
11						26
12						27
13						28
14						29
15						30
						31

NOTA : ES IMPORTANTE SEÑALAR LA FECHA Y HORA PRECISA EN LA CUAL SE REALIZAN LOS MOVIMIENTOS CORRESPONDIENTES (HORA DE ENTRADA, HORAS DE COMIDAS Y HORA DE SALIDA)

INCAPACIDADES MEDICAS	FALTAS JUSTIFICADAS	FALTAS INJUSTIFICADAS
TOTAL DE DIAS		
<p>MANIFIESTO QUE LA JORNADA DIARIA DE LABORES EN LA QUE PRESTO MIS SERVICIOS EN FAVOR DE _____ HRS A LAS _____ HRS, DE _____ A _____, LO ES DE LAS _____ HRS A LAS _____ HRS Y DE LAS _____ HRS A LAS _____ HRS, DE _____ A _____ DE CADA SEMANA, DESPULGANDO DIARIAMENTE DE _____ A _____ DE UN HORARIO PARA COMER Y DESCANSAR FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO, COMPRENDIDO DE LAS _____ HRS A LAS _____ HRS, GOZANDO ADEMÁS ADEMÁS COMO DIA DE DESCANSO SEMANAL DEL (DIA / S) _____ DE CADA SEMANA Y FIRMO DE CONFORMIDAD RECONOCIENDO EL CONTENIDO DEL ANVERSO Y REVERSO DEL PRESENTE DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">FIRMA DEL TRABAJADOR DE CONFORMIDAD Y ENTERADO DEL CONTENIDO</p>		

ANEXO No. 10

Formato de Convenio Para Pago de Salario y Prestaciones Por Medio de Cheque

Convenio que en términos de lo dispuesto por los artículos 82, 83, 88, 98, 99, 100, 101, 106, 108 y 109 y demás artículos relativos y aplicables incluyendo los Capítulos V, VI y VII del Título Tercero de la Segunda parte de la Ley Federal del Trabajo, celebran por una parte el C. en su calidad de TRABAJADOR O EMPLEADO, y por otra parte,, en su calidad de PATRÓN, que actúa por conducto de la persona física de nombre, quien tiene amplias facultades en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo para obligarla y representarla, y quienes denominan y declaran lo siguiente:

D E N O M I N A C I O N E S

Se conviene desde este momento que en el presente escrito que cuando actúe:

EL REPRESENTANTE DE.....se le denominará EL PATRÓN.

EL C.....se le denominará EL TRABAJADOR.

CUANDO TANTO PATRÓN COMO TRABAJADOR ACTUEN se les denominarán LAS PARTES.

Las partes realizan las siguientes DECLARACIONES:

DECLARA EL TRABAJADOR:

1.- Que es mayor de edad, con capacidad amplia y bastante para obligarse al contenido del presente convenio.

2.- Que tiene su residencia actual en México D.F. con domicilio en y que tiene.....años viviendo en el mismo.

3.- Que es su voluntad el celebrar el presente convenio en su calidad DE TRABAJADOR y obligarse al mismo expresando que no existe medio de coacción, vicio del consentimiento, lesión ni cualquier otra causa legal o extralegal que impida la celebración del mismo o perturbe el ánimo o consentimiento que expresa al firmar el presente.

DECLARA EL PATRÓN:

1.- Que se encuentra constituido desde.....como una sociedadcumpliendo con todas las disposiciones de Ley, y que tiene la capacidad legal para celebrar actos jurídicos en su calidad de PATRÓN.

2.- Que es su desco, sin existir coacción alguna, el obligarse al contenido del presente contrato por así existir un beneficio a EL TRABAJADOR y una seguridad para EL PATRÓN.

3.- Que su representante que actúa por EL PATRÓN quien es....., y que acredita tener facultades para representarlo y obligarlo a EL PATRÓN, es mayor de edad, y que la representa en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Manifiestan LAS PARTES, que conforme a la DECLARADO bajo protesta de decir verdad con anterioridad se someten y obligan al contenido del presente convenio, sujetándose a lo dispuesto en las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Las partes manifiestan saber que el SALARIO es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y que el mismo se fija por unidad de.....conforme lo dispone el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Que el SALARIO que percibirá EL TRABAJADOR siempre será remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- El plazo fijado para el pago del SALARIO, será el de....., de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- EL TRABAJADOR tendrá la disposición libre de sus salarios sin existir disposición o medida alguna que desvirtúe ese Derecho.

QUINTA.- EL SALARIO será pagado directamente a EL TRABAJADOR en términos de lo dispuesto por el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- EL TRABAJADOR de forma directa y voluntaria solicita a EL PATRÓN y expresa SU CONSENTIMIENTO para que su SALARIO incluyendo SEPTIMOS DÍAS, PRIMA DOMINICAL (en su caso), VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, CRÉDITO AL SALARIO, AGUINALDO, REPARTO DE UTILIDADES, TIEMPO EXTRA (en su caso), COMPENSACIÓN (en su caso), COMISIONES (en su caso), DESTAJOS (en su caso), AYUDA ESCOLAR (en su caso), AYUDA DE FUNERAL (en su caso), DESPENSA (en su caso), BONOS (en su caso), y cualquier otro pago al que tuviera derecho por su trabajo o por su contrato, salvo los que sean en especie o VALES DE DESPENSA, a partir de la fecha de la firma del presente convenio le sean PAGADOS por medio de TÍTULO DE CRÉDITO, CONSISTENTE EN CHEQUE, para poder disponer de su salario y prestaciones con una mayor seguridad, agilidad y contabilidad, considerando el alto índice delictivo e inseguridad que existe en esta ciudad capital.

SEPTIMA.- EL PATRÓN, manifiesta, que toda vez que la prohibición establecida en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, conforme las criterios sustentados por los Tribunales Colegiados y conforme al artículo 3o. inciso 2 del convenio número 95 de la

O.I.T., ratificado por México, no puede comprender el medio de pago por CHEQUE, cuando quien lo recibe está conforme con esa forma de pago, y además no resiente perjuicio cuando recibe el título de crédito en comento oportunamente para su cobro inmediato, pues en la actualidad el cheque, por sus propias ventajas, es un instrumento de pago de uso generalizado, y es necesario su uso a causa de las circunstancias que hace valer EL TRABAJADOR en la cláusula que antecede, por todo ello EL PATRÓN esta de acuerdo en acceder a LA PETICIÓN que realiza EL TRABAJADOR en la cláusula que antecede y como así es la voluntad del TRABAJADOR, LAS PARTES se comprometen a lo siguiente:

1.- A que a partir de la fecha del presente convenio EL SALARIO, PRESTACIONES Y CUALQUIER CANTIDAD O CONCEPTO AL QUE EL TRABAJADOR TUVIERA DERECHO CON MOTIVO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE UNE A LAS PARTES conforme lo dispuesto en la cláusula SEXTA, serán pagados por EL PATRÓN, por medio de título de crédito consistente en CHEQUE, y conforme a las siguientes normas:

- a) El cheque será siempre a nombre del TRABAJADOR, a cargo de una Institución Bancaria y se entregará en el domicilio del centro de trabajo que es el ubicado en:....., dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de su culminación.
- b) El cheque será entregado oportunamente para su cobro, al TRABAJADOR de conformidad con lo dispuesto por el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo los días y de cada, atendiendo a lo dispuesto por las cláusulas PRIMERA y TERCERA de este convenio. (si es quincena poner cada día 14 y penúltimo de cada mes) (si es semanal poner cada día jueves de cada semana, en el entendido que no todas las Instituciones Bancarias laboran los días sábado), para que el TRABAJADOR pueda disponer libremente de sus salarios, prestaciones y/o percepciones los días (en caso de ser quincenal, los quince y último de cada mes) y (en caso de ser semanal poner los días viernes, ya que no todas las Instituciones Bancarias laboran los días sábado), en el entendido que si se trata de un día inhábil, entonces la entrega del cheque se realizará el día hábil inmediato anterior.

c) EL TRABAJADOR se obliga a FIRMAR EL RECIBO DE NÓMINA correspondiente, en donde se desglosarán los conceptos y cantidades que le son pagadas por medio del cheque respectivo, en el momento mismo de recibir el cheque, y este RECIBO DE NÓMINA será el comprobante de conformidad y de recibido en relación AL SALARIO Y PRESTACIONES A QUE TUVIERA DERECHO.

d) EL TRABAJADOR libera de cualquier responsabilidad respecto de las percepciones, prestaciones, conceptos y salarios pagados por EL PATRÓN, por medio del cheque, desde el momento de que le es entregado el mismo e incluso desde el momento en que firma el recibo de nómina respectivo.

e) EL TRABAJADOR se obliga además, a firmar LA PÓLIZA CHEQUE o el documento que sea necesario para comprobar la entrega de dicho título de crédito, fiscal y contablemente. Documento que fungirá de igual manera como constancia de conformidad con el pago efectuado, y de recibo del mismo.

2.- LAS PARTES, están conformes con lo dispuesto en el número 1 de esta cláusula y el trabajador expresa su consentimiento desde este momento para que todo ello se realice.

OCTAVA.- El contenido del presente convenio no implica CESIÓN, MULTA, COMPENSACIÓN NI SUSPENSIÓN DE SALARIOS, ya que se celebra en virtud de que EL TRABAJADOR requiere seguridad jurídica, física y moral para el y seguridad para EL PATRÓN, vistas las condiciones generales de inseguridad en que se encuentra actualmente el Distrito Federal y los continuos asaltos y agresiones que se han suscitado en contra de todas las personas sin distinción de clase social; sexo o edad, por lo que con la aplicación del presente, se intenta dar una mayor protección al SALARIO y percepciones generadas por el TRABAJADOR, quien es el sostén de él y su familia.

NOVENA.- AMBAS PARTES convienen en que el presente convenio es modificatorio del Contrato Individual de Trabajo y forma parte del mismo, y por ello deja sin efecto todo lo que en el mismo contravenga lo dispuesto en el presente, sin que implique renuncia de derechos del trabajador que sean irrenunciables.

DECIMA.- AMBAS PARTES convienen en que es su voluntad y desean obligarse al contenido del presente convenio, por no contener cláusula alguna contraria a Derecho, a las buenas costumbres, a la equidad, a las normas protectoras al salario, ni a la Ley, así como por tener ambos capacidad para celebrar el mismo, manifestando que renuncian a cualquier fuero o competencia distinta a la de los Juzgados o autoridades administrativas del Distrito Federal sometiéndose desde este momento a dicha jurisdicción y señalando como domicilio legal para oír y recibir citas, documentos, bienes y notificaciones, **EL TRABAJADOR**, el ubicado en.....y **EL PATRÓN**, el ubicado en....., para todos los efectos legales a que haya lugar.

DECIMO PRIMERA.- LAS PARTES conformes con todo lo expresado en el presente convenio y ratificándolo desde este momento expresan su consentimiento con el mismo firmándolo el día....del mes de..... del año....y por tiempo indefinido.

EL TRABAJADOR

EL PATRÓN

TESTIGO

TESTIGO

Anexo 11

Convenio Para Pago de Salarios por Depósito a una Cuenta Individual de Débito a Nombre del Trabajador.

Convenio que en términos de lo dispuesto por los artículos 82, 83, 88, 98, 99, 100, 101, 106, 108 y 109 y demás artículos relativos y aplicables incluyendo los Capítulos V, VI y VII del Título Tercero de la Segunda parte de la Ley Federal del Trabajo, celebran por una parte el C. en su calidad de TRABAJADOR O EMPLEADO, y por la otra parte, en su calidad de PATRÓN, que actúa por conducto de la persona física de nombre....., quien tiene amplias facultades en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo para obligarla y representarla, y quienes denominan y declaran lo siguiente:

D E N O M I N A C I O N E S

Se conviene desde este momento que en el presente escrito que cuando actúe:

EL REPRESENTANTE DE.....se le denominará EL PATRÓN.

EL C.....se le denominará EL TRABAJADOR.

CUANDO TANTO PATRÓN COMO TRABAJADOR ACTUEN se les denominara LAS PARTES.

D E C L A R A C I O N E S

DECLARA EL TRABAJADOR:

1.- Que es mayor de edad, con capacidad amplia y bastante para obligarse al contenido del presente convenio.

2.- Que tiene su residencia actual en México D.F. con domicilio en, y que tiene.....años viviendo en el mismo.

3.- Que es su voluntad el celebrar el presente convenio en su calidad DE TRABAJADOR y obligarse al mismo expresando que no existe medio de coacción, vicio del consentimiento, lesión ni cualquier otra causa legal o extralegal que impida la celebración del mismo o perturbe el ánimo o consentimiento que expresa al firmar el presente.

DECLARA EL PATRÓN:

1.- Que se encuentra constituido como una sociedad de carácter.....desde, de conformidad con todas las disposiciones de las Leyes y Reglamentos, y que tiene la capacidad legal para celebrar actos jurídicos en su calidad de PATRÓN.

2.- Que es su deseo sin existir coacción alguna el obligarse al contenido del presente contrato por así existir un beneficio al TRABAJADOR y una seguridad para EL PATRON.

3.- Que su representante que actúa por EL PATRÓN quien es....., y que acredita tener facultades para representar y obligar al PATRON, es mayor de edad, y representa al PATRÓN en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Manifiestan LAS PARTES, que conforme a la DECLARADO bajo protesta de decir verdad con anterioridad se someten y obligan al contenido del presente convenio sujetándose a lo dispuesto en las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Las partes manifiestan saber que el SALARIO es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y que el mismo se fija por unidad de.....conforme lo dispone el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Que el **SALARIO** que percibirá **EL TRABAJADOR** siempre será remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- El plazo fijado para el pago del **SALARIO**, será el de....., de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- **EL TRABAJADOR** tendrá la disposición libre de sus salarios sin existir disposición o medida alguna que desvirtúe ese Derecho.

QUINTA.- **EL SALARIO** será pagado directamente a **EL TRABAJADOR** en términos de lo dispuesto por el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- **EL TRABAJADOR** de forma directa y voluntaria y considerando lo dispuesto en la cláusula que antecede solicita a **EL PATRÓN** y expresa **SU CONSENTIMIENTO** para que su **SALARIO** incluyendo **SEPTIMOS DÍAS**, **PRIMA DOMINICAL** (en su caso), **VACACIONES**, **PRIMA VACACIONAL**, **CRÉDITO AL SALARIO**, **AGUINALDO**, **REPARTO DE UTILIDADES**, **TIEMPO EXTRA** (en su caso), **COMPENSACION** (en su caso), **COMISIONES** (en su caso), **DESTAJOS** (en su caso), **AYUDA ESCOLAR** (en su caso), **AYUDA DE FUNERAL** (en su caso) y cualquier otro pago al que tuviera derecho por su trabajo o por su contrato, salvo los que sean en especie o **VALES DE DESPENSA**, a partir de la fecha de la firma del presente convenio le sean **PAGADOS** por medio de **DEPÓSITO A UNA CUENTA DE SISTEMA ELECTRÓNICO**, para que él disponga de los mismos con una mayor seguridad, agilidad y contabilidad y considerando el alto índice delictivo que existe en esta ciudad capital.

SEPTIMA.- **EL PATRÓN**, manifiesta, que toda vez que la prohibición establecida en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, no puede comprender el medio de pago por **DEPÓSITO A UNA CUENTA DE SISTEMA ELECTRÓNICO** cuando **EL TRABAJADOR ESTÁ CONFORME CON ESA FORMA DE PAGO**, y **ADEMÁS NO RESIENTE PERJUICIO ALGUNO**. **CUANDO PODRÁ DISPONER DE SU SALARIO Y PAGO DE PRESTACIONES OPORTUNAMENTE Y REALIZAR SU COBRO**

INMEDIATO, pues en la actualidad **EL DEPÓSITO DE SALARIOS A UNA CUENTA DE SISTEMA ELECTRÓNICO**, por sus propias ventajas, es un instrumento de pago de uso generalizado, que disminuye el riesgo al que están expuestos tanto **TRABAJADORES** como **PATRONES**, considerando el alto índice delictivo de nuestra ciudad capital, por ello **EL PATRÓN** esta de acuerdo en acceder a **LA PETICIÓN** que realiza **EL TRABAJADOR** en la cláusula que antecede y como así es la voluntad del **TRABAJADOR** se compromete a que a partir de la fecha del presente convenio **SU SALARIO Y LAS PRESTACIONES O CONCEPTOS** mencionados en la cláusula **SEXTA** serán pagados por medio de **DEPOSITO A UNA CUENTA INDIVIDUAL DE DEBITO A NOMBRE DEL TRABAJADOR SR.....**, y conforme a las siguientes normas:

- a) **EL PATRÓN**, se compromete a elaborar y firmar un **CONTRATO DE PAGO DE NOMINAS** con la **INSTITUCIÓN BANCARIA** denominada, del cual se anexará una copia al presente convenio y que firmara en original **EL TRABAJADOR** al margen para constancia de conformidad y enterado.
- b) En relación al **CONTRATO DE PAGO DE NÓMINAS SEÑALADO EN EL INCISO a)**, **EL PATRÓN** se encargará de la apertura de la **CUENTA INDIVIDUAL DE DÉBITO** a nombre del **TRABAJADOR**, del cual se anexa una copia al presente convenio y que firmara **EL TRABAJADOR** al margen para constancia de conformidad y enterado.
- c) Para efecto de cumplir con lo estipulado en el inciso b), **EL TRABAJADOR**, se compromete y obliga a proporcionar **AL PATRÓN**, todos los datos y documentos que sean necesarios para realizar los tramites respectivos, y que serán requeridos por **EL PATRÓN** con un tiempo prudente de anticipación.
- d) **LA INSTITUCIÓN BANCARIA**, emitirá un **ESTADO DE CUENTA INDIVIDUAL**, mismo que será enviado al domicilio **DEL TRABAJADOR**, por lo que **EL TRABAJADOR** libera desde este momento **AL PATRÓN** de cualquier responsabilidad si este **ESTADO DE CUENTA** no es enviado por dicha institución o es enviado tardamente.

e) El depósito de las percepciones generadas por el trabajador durante.....(poner si es en la quincena o en la semana) las realizará EL PATRÓN directamente a la INSTITUCIÓN BANCARIA, cada(si es quincena poner cada día 14 y penúltimo de cada mes) (si es semanal poner el día (penúltimo laborable) de cada semana), para que el TRABAJADOR pueda disponer libremente de sus percepciones los días(en caso de ser quincenal, los quince y último de cada mes) y (en caso de ser semanal poner (el día que sea el último laborable) de cada semana), ya sea directamente en cualquier sucursal del BANCO, o cualquier CAJERO AUTOMÁTICO que esté afiliado en RED (Si se trata de BANAMEX, omitir lo último y poner que es en cualquier CAJERO AUTOMATICO de la propia Institución Bancaria, ya que BANAMEX no está afiliada en RED).

Si el día en que EL PATRÓN se obliga a realizar el depósito de las prestaciones a que EL TRABAJADOR tiene Derecho, es inhábil, entonces el depósito se realizará el día hábil inmediato anterior.

f) Los horarios del BANCO, a la fecha de la firma del presente convenio son:.....

g) Las Instituciones Bancarias afiliadas en RED, que tiene CAJEROS AUTOMÁTICOS en la mayoría de sus sucursales y en los cuales el TRABAJADOR puede retirar sus percepciones son:..... (si se trata de BANAMEX omitir esta cláusula ya que BANAMEX no está afiliada en RED)

h) EL TRABAJADOR se obliga a FIRMAR EL RECIBO DE NÓMINA correspondiente, en donde se desglosarán los conceptos y cantidades que le son depositadas a su cuenta, un día después a que se aplique el Depósito de la cantidad que ampare dicho recibo a su CUENTA INDIVIDUAL DE DÉBITO, y este RECIBO DE NÓMINA será el comprobante de conformidad y de recibido en relación AL SALARIO Y PRESTACIONES A QUE TUVIERA DERECHO.

i) EL TRABAJADOR libera de cualquier responsabilidad respecto de las percepciones y salarios depositados ante la Institución Bancaria, o del mal uso que se le de a su TARJETA MAGNÉTICA proporcionada por el Banco para disponer de su dinero en los CAJEROS AUTOMÁTICOS, esta liberación de responsabilidad constará incluso al firmar EL TRABAJADOR el recibo de nómina correspondiente señalado en el inciso h).

OCTAVA.- El contenido del presente convenio no implica CESION, MULTA, COMPENSACION NI SUSPENSIÓN DE SALARIOS, ya que se celebra en virtud de que EL TRABAJADOR requiere seguridad jurídica, física y moral para el y su familia, además de que se requiere seguridad para EL PATRÓN vistas las condiciones generales de alto índice de delincuencia e inseguridad en que se encuentra actualmente el Distrito Federal y los continuos asaltos, agresiones y homicidios que se han suscitado en contra de todas las personas sin distinción de clase social, sexo o edad, por lo que se intenta dar una mayor protección al SALARIO y percepciones generadas por el TRABAJADOR, quien es el sostén de él y su familia.

NOVENA.- AMBAS PARTES acuerdan que el presente convenio es modificatorio del Contrato Individual de Trabajo y forma parte del mismo, y por ello deja sin efecto todo lo que en el mismo contravenga lo dispuesto en el presente, sin que implique renuncia de derechos del trabajador que sean irrenunciables.

DECIMA.- AMBAS PARTES acuerdan que es su voluntad y deseo obligarse al contenido del presente convenio, por no contener cláusula alguna contraria a Derecho, a las buenas costumbres, a la equidad, a las normas protectoras al salario, ni a la Ley, así como por tener ambos capacidad para celebrar el mismo, manifestando que renuncian a cualquier fuero o competencia distinta a la de los Juzgados o autoridades administrativas del Distrito Federal sometiéndose desde este momento a dicha jurisdicción, y señalando como domicilio legal para oír y recibir citas, documentos, bienes y notificaciones, EL TRABAJADOR, el ubicado en..... y EL PATRÓN, el ubicado en....., para todos los efectos legales a que haya lugar.

DECIMO PRIMERA.- LAS PARTES conformes con todo lo expresado en el presente convenio y ratificándolo desde este momento expresan su consentimiento con el mismo firmándolo el día.....del mes de..... del año.....y por tiempo indefinido.

EL TRABAJADOR

EL PATRÓN

TESTIGO

TESTIGO
