



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION**

IMPACTO FINANCIERO DE LA PREVISION SOCIAL

**TESIS PROFESIONAL QUE PARA
OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA**

**PRESENTAN
MARISELA DELGADO PINTOR
JOSE ANTONIO GONZALEZ CALDERON**

**ASESOR:
C.P.C. BENJAMIN SANCHEZ RODRIGUEZ**



MEXICO, D. F.

2005

m. 341349



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo comunicación.

NOMBRE: Marisela Delgado
Pinter

FECHA: 23-02-2005

FIRMA: Marisela

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepción.

NOMBRE: José Antonio Guevara
Calderas

FECHA: 23 Febrero 2005

FIRMA: JAC

MARISELA

A DIOS:

Por haberme permitido llegar hasta este momento a pesar de tantos obstáculos, ya que es muy importante el haber concluido con este trabajo, poder seguir adelante con tu ayuda. Gracias.

A mis Queridos Padres:

Con todo cariño, amor y respeto por los sacrificios y desvelos, por la fe que depositaron en mí, ya que siempre han estado en los momentos más difíciles conmigo y me ha dado todo su apoyo en mi vida personal como en mi carrera. Los Quiero Mucho.

Al CPC Benjamín Sánchez Rodríguez:

Con respeto y cariño por su dirección y apoyo en este trabajo, ya que sin su colaboración no hubiera sido posible alcanzar mi gran anhelo. Gracias.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
HIPOTESIS.....	2
1. TRABAJO.....	3
1.1 Concepto.....	3
2. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	5
2.1 Trabajador.....	5
2.1.1 Concepto.....	5
2.1.2 Clases de trabajadores.....	5
2.1.3 Profesionistas.....	6
2.1.4 Trabajador de confianza.....	6
2.1.5 Obligaciones del trabajador.....	6
2.1.6 Derechos del trabajador.....	7
2.2 Patrón.....	8
2.2.1 Concepto.....	8
2.2.2 Representantes del patrón.....	8
2.2.3 Intermediario.....	9
2.2.4 Obligaciones del patrón.....	9
2.2.5 Derecho del patrón.....	11
3. RELACIONES DE TRABAJO.....	12
3.1 Concepto.....	12
3.2 Relació de Trabajo como Institución Jurídica.....	13
3.3 Relación Individual de trabajo.....	14
3.4 Duración de las Relaciones de Trabajo.....	16
3.4.1 Obra Determinada.....	16
3.4.2 Tiempo Determinado.....	17
3.4.3 Tiempo Indeterminado o Indefinido.....	18
3.4.4 Suspensión de la relación de trabajo.....	18
3.4.5 Rescisión de las relaciones de trabajo.....	20
3.4.6 Terminación de las relaciones de trabajo.....	21
3.4.6.1 Mutuo consentimiento de las partes.....	21
3.4.6.2 La muerte del trabajador, extingue la relación.....	22
3.4.6.3 La terminación de la obra.....	22
3.4.6.4 La incapacidad física o mental.....	22
3.4.6.5 La que consigna el Art. 434 LFT.....	23
3.4.6.6 La renuncia como causa de terminación.....	23
4. CONTRATO.....	25
4.1 Antecedentes del Contrato.....	25
4.2 Objetivo.....	27
4.3 Obligaciones del contrato.....	27
4.3.1 En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	27
4.3.2 En la Ley Federal del Trabajo.....	27
4.4 Contenido del Contrato.....	28
4.5 Contrato Individual de Trabajo.....	30
4.6 Formas comunes de Contratos Individuales.....	31
4.6.1 Por Tiempo Indefinido.....	31
4.6.2 Por Obra Determinada.....	35
4.6.3 Por Tiempo Determinado.....	38
4.7 Contrato Colectivo.....	41
4.7.1 Concepto.....	41
4.7.2 Origen.....	42
4.7.3 Características.....	42
4.7.4 Duración y forma.....	42
4.7.5 Contenido.....	42
4.7.6 Revisión del Contrato.....	43

4.7.7	Técnicas del Contrato.....	43
4.7.8	Terminación.....	43
4.7.9	Contrato Colectivo den Teoria.....	43
4.8	Contrato Ley.....	45
4.8.1	Concepto.....	45
4.8.2	De la convención.....	46
4.8.3	Requisitos del Contrato Ley.....	46
4.8.4	Revisión del Contrato Ley.....	47
4.8.5	Reglamento Interior de Trabajo.....	48
4.9	Diferencias entre el Contrato Individual y Contrato Colectivo.....	49
4.10	Diferencias entre Cntrato Ley y Contrato Colectivo.....	49
5.	SALARIO.....	50
5.1	Concepto.....	50
5.2	Salario Mínimo.....	51
5.2.1	Salarios Mínimos Generales.....	52
5.2.2	Salarios Mínimos Profecionales.....	53
5.3	Formas de Fijación del Salario.....	53
5.3.1	Unidad de Tiempo.....	53
5.3.2	Unidad de Obra.....	53
5.3.3	Comisión.....	54
5.3.4	Precio Alzado.....	55
5.4.	Plazos para el Pago del Salario.....	55
6.	PREVISION SOCIAL.....	56
6.1	Concepto.....	56
6.2	Antecedentes de la Previsión Social.....	57
6.3	Previsión Social en México.....	58
6.3.1	Del siglo XIX a la Explosión Democrática de 1910.....	58
6.3.2	De la Revolución de 1910 a la Contitución de 1917.....	59
6.3.3	La Idea de la Previsión Social.....	59
6.3.4	Organización y Principios Fundamentales de la Previsión Social.....	60
6.3.5	La Declaración de los Derechos Sociales de 1917.....	61
6.4	Requisitos de los Gastos de Previsión Social.....	63
6.5	Ley Federal de Trabajo.....	64
6.5.1	Horas Extras.....	65
6.5.2	Prima Dominical.....	65
6.5.3	Vacaciones.....	65
6.5.4	Aguinaldo.....	65
6.5.5	Prestaciones en Especie.....	65
6.5.6	Participación de los trabajadores en las Utilidades.....	65
6.5.7	Obligaciones Patronales.....	66
6.5.8	Habitaciones para los Trabajadores.....	66
6.5.9	Capacitación y Adiestramiento.....	67
6.5.10	Prima de Antigüedad.....	67
6.5.11	Trabajo de las mujeres.....	67
6.6	Ley del Seguro Social.....	68
6.6.1	Habitación o Alimentación.....	69
6.6.2	Enfermedad y Maternidad.....	69
6.6.3	Seguro de Invalidez y Vida.....	72
6.6.4	De las Asignaciones Familiares y Ayuda Asistencial.....	73
6.6.5	De la cuatía de las Pensiones de Invalidez y Vida.....	74
6.6.6	Del Seguro De Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	75
6.6.7	Ayuda para Gastos de Matrimonio.....	77
6.6.8	De la Cuenta Individual y de las Sociedades de Inversión de Fondo de Retirc.....	77
6.6.9	Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales.....	78
6.6.10	Prestaciones de Solidaridad Social.....	80
6.6.11	De la Continuidad Voluntaria en el Regimen Obligatorio.....	80
6.6.12	Del seguro de Salud para la Familia.....	81
6.7	Ley del Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.....	81

6.8 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.....	83
6.9 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	84
7 CASO PRACTICO.....	88
7.1 Resultado de la encuesta a trabajadores.....	88
7.2 Resultado de la encuesta en las empresas.....	93
7.3 Conclusiones.....	98

INTRODUCCION

El método de generar riqueza en cualquier país es el trabajo, este debe estar regulado por las leyes principalmente por la constitución política de los estados unidos.

Las relaciones laborales son reguladas para impedir que exista algún abuso de algunas de las partes patrón o trabajador .

Dentro de las empresas la principal inversión es el recuso humano ya que este permite funcionar las empresas u organizaciones, bien sea de transformación o prestación de servicios.

Una de las formas para protección del trabajador y tener una certidumbre de seguridad en casos de emergencias aparecen en la ley federal del trabajo y en la ley del seguro social.

Además del salario, el patrón debe cubrir algunas prestaciones y obligaciones que marcan las leyes, impactando los flujos de efectivo que recibe el trabajador. Por lo que se hace necesario que la empresa calcule las prestaciones y además sirvan como incentivos para que el trabajador se desempeñe con menos preocupaciones del bienestar de su familia y así aumentar la productividad en la actividad que desempeña.

El objetivo de este trabajo es determinar el impacto financiero que tiene en las empresas al otorgar prestaciones de previsión social mayores de las previstas en la ley.

HIPOTESIS

Las empresas con previsión social mayores a la ley son mas productivas que las que solo dan lo que la ley exige. Sin que el impuesto impida el beneficiar al trabajador y a sus familias.

1. TRABAJO

1.1 Concepto.

El concepto de trabajo, varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

De acuerdo con el diccionario Larousse nos menciona que Trabajo: "Acción de trabajar." Ocuparse en un ejercicio u obra: trabajar para ganarse la vida. (Sinónimo. Laborar, producir).

Lo elemental que identifica al trabajo como el esfuerzo que realiza una persona, que todo trabajo implica llevar a cabo el esfuerzo, el cual debe tener una repercusión en el orden económico la cual debe satisfacer una necesidad.

El trabajo es el gasto de fuerza humana, tanto física como mental, de una manera específica con instrumentos determinados y de acuerdo a un fin.

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y presentan ésta como un medio noble, un medio para satisfacer necesidades.

Algunas definiciones de trabajo:

El trabajo es la transformación de nuestro mundo natural, y la meta de ese proceso es un mundo en disponibilidad.

El trabajo en el sentido de la ciencia económica, está caracterizado por su finalidad, procurar medios para la satisfacción de necesidades.

Alberto Briceño Ruiz "El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación".¹

Para precisar un concepto de trabajo, deberán analizarse los elementos que lo integran y que son concurrentes con las ideas mencionadas anteriormente:

** El trabajo es una condición de existencia del hombre.-* La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier actividad que el quiera, siempre y cuando no este impedido por la determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole ninguna resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

** El trabajo tienen como objeto crear satisfactores para atender necesidades.-* Objetos en el mercado a la existencia de las necesidades en beneficio de la colectividad.

** El trabajo es objeto de protección jurídica.-* Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.

La necesidad de justificar las normas jurídicas de la materia, obligan a buscar un concepto en el ámbito jurídico.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 3 en su primer párrafo señala "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Al afirmar que el trabajo es un derecho y un deber social, se puede decir que a parte de ser económico abarca lo social.

1.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, S.A. de C.V. México 1985. Pág. 11.

En lo que se refiere a las normas constitucionales que se refiere al trabajo en su artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial." Garantiza que todo y hombre es libre de trabajar en lo que le parezca, para aprovechar los beneficios de su trabajo. Dicho artículo también no lo confirma en el artículo 4 de la LFT.

Conforme al artículo 8 de la LFT define en su segundo párrafo: "Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

2. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

2.1 TRABAJADOR

2.1.1 Concepto

De acuerdo con el diccionario Larousse nos define al trabajador como "Que trabaja mucho: Obrero, operario. Sinónimo. Asalariado, jornalero, proletariado.

La ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual utilizar la expresión de empleados, refiriéndose a los trabajadores de oficina.

En base al artículo 8 de la LFT nos define como trabajador en su primer párrafo nos dice "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

El concepto que maneja la LFT distingue a los siguientes elementos:

- * **Sujeto obligado:** persona física.
- * **Objeto de la obligación:** prestación de servicios.
- * **Naturaleza de la prestación:** personal y subordinada.
- * **Sujeto beneficiado:** persona física o moral.

Para nuestra legislación laboral, trabajador es la persona física, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En las disposiciones de seguridad social, amparan y protegen no sólo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación a los profesionales, comerciantes en pequeño y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios etc.

Persona Física: No existe una definición concreta de persona física pero se dice que es cualquier individuo, que desde el momento en que nace adquiere la capacidad jurídica ya que tiene derechos y obligaciones ante una sociedad y esta se pierde por la muerte.

Como persona física, trabajador, debe entenderse en cuanto sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en iguales condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, remitiéndonos a lo dispuesto por el Artículo 4 Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, y es complementado por el código civil que establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Lo cierto es que se violan las garantías individuales de las personas, toda vez que el patrón si seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la ley como aquellos sobre los que no debe hacerse distinciones.

Al referirse a las personas que se aplicará la LFT, nuestra Carta Magna menciona los términos obrero, jornalero y artesano y en cambio la Ley Federal del Trabajo se refiere solo a al concepto trabajador como uno de los sujetos de la relación de trabajo. En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de empleado a referirse a los trabajadores y de empleadora a referirse al patrón.

2.1.2 Clases de trabajadores

A).- El trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

B).- El trabajador temporal, es aquel trabajador que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

C).-El trabajador eventual, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

D).- El trabajador de temporada, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios en las tiendas comerciales como Gigante, comercial Mexicana etc. En las temporadas de Navidad o de Reyes, tiene la necesidad de contratar a más personal mientras dura la temporada.

E).- El trabajador a destajo, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

Es muy importante distinguir al trabajador de Base con el de Planta, el trabajador de base es el trabajo que no es de confianza; y el trabajo de confianza puede ser de planta y sus funciones son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización de carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

También se pueden clasificar atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los estados, de la Federación y de las entidades municipales de la república, trabajadores bancarios etc.

2.1.3 Profesionistas

En relación a los profesionistas que son contratados por las empresas mediante contratos denominados de prestación de servicios profesionales, y se les paga por honorarios, podemos afirmar en base a los criterios de la Corte, que para un profesionista adquiera la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales, aunque se retribuya dichos servicios con una igual, u honorarios mensuales, esa relación es de naturaleza laboral, en virtud de la intensidad, calidad y lugar del trabajo desarrollado por el profesional en forma continua y permanente, éste adquiere el carácter de salariado, debiendo recibir toda la protección que señala la ley federal del trabajo.

El profesional por tener tal carácter no puede ser excluido de los beneficios y derechos que a los trabajadores en general les otorga la ley de la materia, pero tampoco puede en todos los casos ser considerado como beneficiario de dicha ley, pues son las condiciones en que presta el servicio, especialmente la SUBORDINACIÓN, las que determinan si se trata o no de una relación laboral o de una simple prestación de servicios profesionales.

2.1.4 Trabajador de confianza

La categoría del trabajador de confianza se cree que su aceptación no viola las normas constitucionales del artículo 123 de la CPEUM, ya que los trabajadores de confianza disfrutan de todos los beneficios derivados de sus funciones. Los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen trabajos especiales.

El artículo 9 de la LFT menciona la categoría y sus funciones del trabajador de confianza:

“La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador, el término confianza se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función o si una función es de particular importancia para la vida de una empresa.

Las características de la función de confianza: En materia de dirección se puede decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad.

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización, deben ser trabajadores de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene que reportar al superior, ya que tienen contacto directo con el patrono, que saben de los problemas y sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa.

2.1.5 Obligaciones de los trabajadores

Se encuentran consignadas en el artículo 134 de LFT:

“Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de las cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

2.1.6 Derecho de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores en la LFT establece en el artículo 133 las prohibiciones de los patrones para lo cual son los derechos de los trabajadores.

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma de régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones de los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sea separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

2.2 PATRON

2.2.1 Concepto

La palabra patrón deriva del latín "pater onus", que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

Patrón.- Patrono: El que emplea regularmente obreros en una empresa.

"El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a sus servicios realizados en forma subordinada".

"Se entiende por patrón a aquella parte que en relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo quedar estos quedar subordinados a aquel. Para algunos tratadistas patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyo los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.

Se puede ser patrón, sin ser necesariamente empresario y se puede ser empresario sin ser necesariamente patrón. Empresa desde el punto de vista del derecho mercantil, es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo o cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física o moral. Para la ley laboral, empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, pudiendo ésta para los efectos de la ley federal del trabajo será, administrada en forma directa o descentralizada por el gobierno federal o actuar por contrato de concesión federal para la ley prevalece el criterio económico sobre el jurídico.

En la LFT en su artículo 10 en su primer párrafo define como patrón: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

La ley acepta como patrón, a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

En el artículo 25 del Código Civil .- Son personas morales:

- I. La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la CPEUM.
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas.

2.2.2 Representantes del patrón

El patrón es la persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

El representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, el patrón esta obligado a responder.

El artículo 11 de la LFT menciona quienes serán representantes del patrón.- “Los directores, administradores, gerentes y más personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

2.2.3 Intermediario

Mediante esta figura puede establecerse la relación laboral, o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona.

El artículo 12 de la LFT “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es un agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

2.2.4 Obligaciones patronales

En el artículo 132 de LFT dice de manera enunciativa destacan las más importantes:

Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de nueva calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o

- cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
 - VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
 - VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
 - VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
 - IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
 - X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro de los términos de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
 - XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
 - XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
 - XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
 - XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan un servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
 - XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
 - XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
 - XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de las cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 98 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo concebido por esta Ley."

2.2.5 Derecho de los patrones

En el artículo 135 de LFT son las prohibiciones de los trabajadores por lo cual será los derechos de los patrones.

Artículo 135 LFT; Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar arma de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición los punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin la autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

3. RELACION DE TRABAJO

3.1 Concepto

En el artículo 20 de la LFT en su primer párrafo dice “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea su acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuentemente con la naturaleza jurídica del estatuto que rige. Esta es lo que impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.

La idea de la relación de trabajo giró en torno a dos cuestiones fundamentales: la primera consistía en la decisión respecto de si podía quedar sometida su prestación la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derechos de las obligaciones y de los contratos ya que es un acuerdo de voluntades.

Mario de la Cueva lo define: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”¹

Algunos autores definen la relación de trabajo como el contrato de trabajo como: el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario. Es una convención por la cual una persona llamada trabajador pone su actividad profesional a disposición de otra llamada (patrón), a cambio de una remuneración. Otros dicen que es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a efectuar temporalmente los trabajos correspondientes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, un salario convenido.

Podemos decir que la relación de trabajo consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad.

Se deduce que: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de un trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, al realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, se aplica automática e imperativamente del derecho objetivo.

1. DE LA CUEVA MARIO. *El Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial. Porrúa. México 1999. Tomo I Pag. 187.

La relación de trabajo en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no.

Para que exista la relación laboral, no es necesario quien que presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio debe servir para la cuestión es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines.

La relación de trabajo, se inicia en el preciso momento en que se realiza el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. La relación de trabajo, está íntimamente vinculada a la ejecución del contrato, sobre todo a la prestación afectiva de trabajo. La llamada relación de trabajo, este se refiere únicamente a la relación que nace de la ejecución del trabajo, de su prestación, y prescinde de su origen, que puede ser contractual como no contractual.

En conclusión la relación patrón-trabajador es:

- Un acto jurídico resultado de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.
- Su objeto esta constituido por la obligación de prestar el servicio a cambio el pago de un salario.
- Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.
- Se presume la existencia de una subordinación del trabajador al patrón por lo que hace a los servicios a prestarse.

La relación es un término que no se opone al contrato. Esta relación generalmente se origina por un contrato que genera la prestación de servicios. Entre el contrato de trabajo y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

3.2 Relación de trabajo como institución jurídica

La teoría de la relación de trabajo, tiene por objeto crear, modificar, transferir, o extinguir una obligación. La relación que se establece entre dos personas es un vinculo jurídico.

Cuando se dice que el patrón y trabajador adquieren derechos y obligaciones en virtud de una relación de trabajo.

El trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo, necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad, en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos y lograr una eventual superación. El patrón ha medido sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los servicios, el cumplimiento de las normas legales.

La relación tiene las siguientes circunstancias:

- Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se derivan de ellos.
- La relación tiene por objeto, la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no solo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.
- La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.

- El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podrá configurar, en algunos supuestos, un elemento de validez.

- La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación.

La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica, por cuanto que los diversos preceptos que la determina y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre el patrón y el trabajador, constituyen una unidad y persiguen una finalidad común.

La institución jurídica de la relación de trabajo consta de algunos elementos fundamentales, la ausencia de uno, no se da la relación.

- Prestación del servicio, la realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la LFT.

- Sujetos, patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio; el segundo el realizador del beneficio.

- Individualización, elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta servicio. En esta forma si una persona solicita servicios a otra, puede quedar obligada con quien realice los actos materiales inherentes a la prestación.

- La subordinación, que constituye el elemento de distinción. La aplicación de la LFT se refiere exclusivamente a las personas que presta su servicio en forma personal y subordinada.

- Objeto, constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador. La estabilidad en el empleo es parte de esta seguridad, al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo.

Las relaciones jurídicas que a diario se establecen, obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes formula de condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido.

3.3 Relación individual de trabajo

El origen del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero- patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su trabajo y aquel que va aprovecharlo, o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor por emprender.

Se dice que el derecho del trabajo es un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones. Todo aquel que presta a otro un servicio, a cambio de una retribución, queda comprendido en esta rama del derecho.

El derecho individual de trabajo, considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o patrón. Estudia a los sujetos y la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponde en el centro de trabajo.

Mario de la Cueva define al derecho individual de trabajo "es un conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".²

El derecho individual del trabajo se refiere a las situaciones particulares por las que atraviesan los individuos como tales, al establecer la relación laboral; este derecho analiza, en primer lugar, la situación del hombre en dicha relación trabajador-patrón, y una vez definido el hombre en ese nexo, determina cuales son los derechos y las obligaciones que le corresponden.

El derecho individual del trabajo comprende los siguientes aspectos:

1. Relaciones individuales de trabajo: duración, suspensión, rescisión y terminación.
2. Condiciones de trabajo: jornada, días de descanso, vacaciones, salario y participación de utilidades.
3. Derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.
4. Trabajo de mujeres y niños.
5. Trabajos especiales: trabajadores de confianza; trabajadores de buques, navíos aéreos, ferrocarriles, auto transportes; maniobras de servicio público, campo, comercio, deportes; músicos y teatro; domicilio y domésticos, hoteles, restaurantes y bares.
6. Trabajos en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares,
7. Riesgos de trabajo.

La relación se establece entre dos sujetos, trabajador y patrón. El primero presta un trabajo personal subordinado y mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo, se habla de un trabajo personal, lo que quiere decir que el trabajador debe trabajar personalmente, sin poder ser substituido en su trabajo por otra persona o por algún procedimiento técnico. Con respecto a la subordinación se entiende que:

Clemente Soto Álvarez: "Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de que el primero esta obligado en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Se ha considerado como una característica del Contrato Individual de Trabajo como la más importante, considerándose que es un elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes."³

La relación individual que se establece entre el empleador y un trabajador dependiente es, un contrato de trabajo. Se entendió por relación (se diría mejor: situación) de trabajo, aquella que deriva de un contrato (negocio jurídico), ya que el contrato de trabajo engendra también una relación por parte de ambas parte, una relación (situación) que dura cierto tiempo mientras se desarrollan las prestaciones mutuas en sus múltiples fases de cumplimiento. La relación de trabajo en este sentido es consecuencia del contrato. Este convenio laboral es la fuente de relación, esta se agota en la ejecución de las obligaciones del contrato.

La relación individual de trabajo, es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de Trabajo, consistente en una prestación de trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Existiendo estos dos elementos antes mencionados, se da para la ley, la relación laboral independientemente del acto jurídico. Estaremos en presencia de un contrato de Trabajo tácito, es decir entendido por las partes en los términos que se va a llevar la relación de Trabajo, sin necesidad del contrato, para esto debe cumplirse con los siguientes elementos:

2. DE LA CUEVA MARIO. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 1999 Tomo I Pag 185.

3. SOTO ALVAREZ CLEMENTE. *Derecho del Trabajo*. Editorial LIMUSA. México 1985. Pag. 77.

- a).- La prestación de un Trabajo personal.
- b).-Que se presente mediante el pago de un salario determinado.
- c).-Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

Este elemento es de suma importancia y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, claro ésta que será siempre y cuando sea en relación con el trabajo contratado. Y si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal mediante el pago de una cantidad determinada, como contra-prestación por el servicio del trabajo prestado, no se entenderá que hubo una relación de trabajo.

- d).- El consentimiento de la partes patrón y trabajador.

La corte ha determinado que si no existe el consentimiento del patrón de que una persona preste sus servicios no hay relación laboral y agregaría el consentimiento del trabajador de aceptar las condiciones en que se le planten como deba prestar sus servicios no existirá la relación laboral.

La relación individual de trabajo a la etapa de la negociación y contratación colectivas, en la cual la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

3.4 Duración de las relaciones de trabajo

La duración de las relaciones de trabajo, y en su Artículo 35 de LFT dice "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

Las relaciones de trabajo se clasifican en:

- a) Por obra determinada
- b) Por tiempo determinado
- c) Por tiempo indeterminado

3.4.1 Obra determinada

El artículo 36 de LFT dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza."

En el contrato de obra se dan los siguientes elementos:

1. El operario promete el resultado del trabajo, esto es la obra producida.
2. En el contrato de obra, el trabajador no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, ya que lo que promete es el resultado de trabajo.
3. En el contrato de obra, el riesgo corre a cargo del operario.
4. El operario pone los materiales que hayan de emplearse en la construcción de obra, así como los útiles, maquinaria, etc.
5. En el contrato de obra, la dirección corresponde al operario.

Este tipo de contrato sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, ejemplo: un contrato para la construcción de un inmueble, en este caso es importante precisar con toda claridad y exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término aunque sea probable su duración. El contrato de trabajo terminara en virtud de haber concluido la obra para que se había contratado, y nunca antes de haber concluido la obra.

El contrato de obra determinada es válido cuando su celebración, obedece la presencia de una obra específica que, existiendo, tenga la posibilidad en primer término de precisarse con claridad en el texto y como objeto del contrato y segundo lugar, que su conclusión sea factible de acreditar objetivamente y concretamente.

De no existir estos elementos, al darse por terminada la relación laboral de quien fue contratado bajo este tipo de contrato, se equiparía a un despido injustificado.

Aun cuando es cierto que un contrato puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, a dicha parte a quien toca demostrar que este había sido contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que por lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato.

3.4.2 Tiempo determinado

En el artículo 37 de la LFT dice: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
3. En los demás casos previstos por esta Ley.

Esta forma de contrato obedece, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.

En los casos de este contrato debe especificarse claramente la causa que da origen a la temporalidad mediante una descripción precisa de la obra a desarrollar o de la terminación exacta de su duración.

Este tipo de contrato existirá sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar. Ejemplo: cuando se haya la sustitución de un trabajador enfermo o cuando se contrate a un trabajador para satisfacer un pedido especial o extraordinario de la producto de la empresa, en el primer caso dura la sustitución del trabajador enfermo hasta que sea dado de alta por el IMSS o el medico que lo atiende y para el segundo caso concluirá el contrato cuando termina objeto del contrato por la cual fue contratado el trabajador, sin embargo si persiste la necesidad de producción por no haber cumplido con el objeto de producción, debe entender por prorrogado el contrato por el tiempo necesario que perdure la circunstancia por la cual fue contratado.

Estos tipos de contratos son poco recomendables, ya que es alto el importe de las indemnizaciones que tienen que pagar el patrón en caso de conflicto con los trabajadores contratados por tiempo determinado, toda vez que la ley del trabajo señala en su Artículo 50 la indemnizaciones que le corresponderá a un trabajador por tiempo determinado que consistirá en el importe igual al tiempo trabajado, cuando el trabajador tenga menos que un año, tres meses de salarios y salarios caídos.

Si la relación excede de un año, deberá pagársele una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada año siguientes, además de tres meses por concepto de indemnización y los salarios caídos.

Como se puede apreciar el patrón corre un gran riesgo al contratar por tiempo determinado y sin embargo si el trabajador incumpliera con el contrato el patrón no podría exigir la reparación del daño causado mediante una indemnización. Sólo su única acción la tendría en la vía civil.

La norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, el contrato de tiempo determinado carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. El contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, al prevalecer las causas el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure esta circunstancia.

3.4.3 Tiempo indeterminado o indefinido

Este contrato no tiene determinado un término de duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestara sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente de esa naturaleza de la prestación del servicio el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos señalados en la ley de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones. Y desde luego, cuando se consigne en el propio contrato individual de Trabajo que sea por tiempo indeterminado. El Artículo 35 de la LFT establece que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Es norma general que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo que por la naturaleza del servicio que se va a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, se limite a cierto tiempo, pero aún así, cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsistan, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, de lo que se deduce que una vez designado el trabajador para un cargo, sin estipularse en el contrato respectivo que lo fue por determinado tiempo o con motivo de una obra determinada, en los casos de que esto es legalmente posible, tiene derecho a permanecer indefinidamente en él y corresponde al patrón probar, que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindir el contrato.

La duración de las relaciones de trabajo están ligados los relativos:

- a) La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo;
- b) La rescisión de las relaciones de trabajo y
- c) La terminación de las relaciones de Trabajo.

3.4.4 Suspensión de la relación de trabajo

En torno a la suspensión de las relaciones de trabajo, son las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen, esto es, el patrón queda liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio para el cual fue contratado.

En la LFT en su artículo 42 la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para patrón y trabajador, en los siguientes casos:

1. Por enfermedad contagiosa del trabajador,
2. Por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

3. Por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado percibir aquél;
4. Por el arresto del trabajador;
5. Por el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y de las obligaciones consignados en el artículo 31, Fr. III de la misma Constitución. El artículo 5 se refiere a cargos públicos obligatorios como el de las armas, y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta; las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito;
6. Por la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes y ;
7. Por la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

De esto, podemos concluir que la suspensión de la relación laboral implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con sus obligaciones y, de igual manera, no puede estimarse que el vínculo laboral haya dejado de existir.

También pueden producirse la suspensión de las relaciones individuales de trabajo de origen contractual o convencional con fundamento en los contratos-ley, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los estatutos sindicales como son, las licencias, permisos y las sanciones disciplinarias impuestas por el sindicato o el patrón.

Un caso constante que se dan con los sindicatos que tiene firmado un contrato colectivo trabajo con alguna empresa, que aplique la cláusula de exclusión esto es que suspenden al trabajador de sus derechos como agremiados del sindicato y este le gire un memorando en el que le indique a la empresa que no admita al trabajador a laborar, viéndolo obligada la empresa a suspenderlo, por el temor que el sindicato lo emplace a huelga por contratar trabajadores no sindicalizados.

En la vida real sucede independientemente que sea una violación directa a nuestras garantías individuales, que permite a los ciudadanos que nos dediquemos a la profesión o oficio que mejor nos convenga siempre y cuando sea lícitos.

En virtud de la suspensión de la relación o Contrato Individual de Trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

El único concepto que se considera es la prima de Antigüedad, cuando el trabajador preste sus servicios para la guardia Nacional. La corte ha determinado que el tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboro el trabajador, aquel se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los periodos de vacaciones, los de descanso legales, por el simple hecho del de trabajador se encuentre a disposición del patrón.

Es importante distinguir la interrupción y la suspensión, en la primera, aunque no se presta el servicios por parte del trabajador si existe obligación del patrón de pagar el salario, como cuando el trabajador interrumpe su jornada de trabajo para tomar alimentos, cuando se trata del séptimo día, los días de descanso obligatorios las vacaciones, las incapacidades pre y pos natales.

El patrón tiene la obligación de comunicar por escrito la causa y fecha de la suspensión y si no lo hace es posible que se vea envuelto en un despido injustificado.

El trabajador deberá regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión en los casos de enfermedad incapacidad, arresto o falta de documentos. En los casos de desempeño de funciones electorales, censales o servicios de las armas o en la guardia Nacional y el

desempeño de cargos de elección popular, el trabajador deberá regresar dentro de los 15 días siguientes al que deje de prestar esos servicios.

Si el trabajador no se reintegra a su trabajo en los términos antes señalados, según la causal de suspensión, dará motivo para la rescisión justificada de su relación o Contrato Individual de Trabajo.

3.4.5 Rescisión de la relación de trabajo

En el artículo 46 de la LFT, establece un principio general con el cual "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo en relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Debe sustituirse por la palabra despido. En el derecho civil, la rescisión es una forma de extinción de las obligaciones precisándose que: Es el acto por el cual, sea voluntad de las partes o por disposición de la ley, a causa del incumplimiento de las obligaciones por una de las partes en una relación jurídica bilateral, se destruyen los efectos jurídicos.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente de las obligaciones.

En el artículo 47 de la LFT establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, dentro de las cuales se establecen las siguientes:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificado falsos o referencias en los cuales atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 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 tratos en contra del patrón, sus familias o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie la 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 desempeñe 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, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que se habla en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar5 a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia de un período 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 de trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador o adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes y 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. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Las causas de rescisión se pueden resumir en causas provenientes de faltas de probidad; injurias, actos de violencia y malos tratamientos; actos intencionales e imprudencia grave; actos inmorales; revelación de secretos; faltas de asistencia al trabajo; desobediencia del trabajador; negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades; la ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes y la sentencia penal condenatoria.

El despido que se pretenda efectuar, deberá estar fundado en causa legal de rescisión y debidamente soportado con los medios justificados idóneos.

El aviso de despido, deberá darse por escrito y contener:

- Fecha del aviso.
- Fecha de rescisión
- Nombre completo del trabajador
- La mención de que se le rescinde el contrato de trabajo.
- El señalamiento de la causa o causas previstas en la LFT, en que haya incurrido. Deberá expresarse en forma clara y precisa la relación circunstancia del hecho o hechos constitutivos de la causal rescisoria
- Nombre de la empresa
- Firma de la persona que suscribe en representación de la empresa

Cuando exista una causa justificada de disolución de la relación individual de trabajo, ya sea de rescisión o de terminación, el trabajador o el patrón que hace valer la causal, no incurre en responsabilidad. En los casos de rescisión y de terminación, es un acto unilateral el que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que en forma posterior se justifique.

En el artículo 48 dispone: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario. Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo."

3.4.6 Terminación de las relaciones de trabajo.

En el artículo 53 LFT las causas que extingue la terminación, la relación laboral, con excepción de la fracción IV, el patrón no está obligado a indemnizar.

Los supuestos de terminación:

3.4.6.1 Mutuo consentimiento de las partes.

Ambos, patrón y trabajador, deben ser acordes en dar fin a la relación. No existe el caso de RENUNCIA del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para determinar la relación. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o la relación laboral existente entre los mismos.

Esta es la causal más frecuente que se utiliza en la práctica para dar por terminado una relación o contrato individual de Trabajo. Generalmente es la forma que utiliza las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tiene una causal justificada en que apoyarse para rescindir legalmente el contrato o la relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador. En estos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos

testigos o ratificado en la junta de conciliación competente, en el que se le consigna que el trabajador renuncia a sus trabajo, cargo o puesto por convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, la que debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su contrato individual, la ley y en su caso con lo dispuesto en el contrato colectivo o el contrato-ley.

Así mismo debe consignarse en dicho escrito, por separado todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador por su trabajo, la cuantía de cada estas y las fechas que comprenden dicho convenio o finiquito. Por lo regular se cubren las vacaciones prima vacacional, aguinaldo, proporcionales para el caso que no se haya cumplido dichas prestaciones, y en algunos casos una gratificación que resulta de la negociación entre las partes cuando existe controversia en la forma de terminar con la relación de trabajo, dicho convenio se somete a su aprobación ante la Junta de conciliación y Arbitraje, a quien se le solicitar se archive el asunto como totalmente concluido y se eleve a la categoría de laudo, esto sucede cuando se da cumplimiento total al pago de las prestaciones convenidas, pero cuando se pactan parcialidades, se ordenara la salida una vez que haya sido cumplimentado.

También puede darse el mutuo consentimiento entre el patrón y el sindicato, como causal de terminación de las relaciones colectivas de trabajo y en consecuencia de las relaciones individuales.

3.4.6.2. La muerte del trabajador, extingue la relación.

Uno de los elementos de la definición de trabajador es que debe prestar sus servicios con carácter de personal. Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

En este caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que señala el Artículo 501 de la LFT de la materia, que serán sus dependientes económicos.

Si el trabajador fallecido no se debió su muerte a un riesgo de trabajo se le cubrirá su prima de antigüedad, Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, se le entregaran sus aportaciones al SAR e INFONAVIT, sus fondo de ahorro y salarios devengados por el tiempo laborado. Y una pensión por el IMSS sin tiene más de 200 cotizaciones.

Pero si su muerte se debió a un riesgo de trabajo ha este se le cubrirá por parte del patrón en caso de no estar asegurado ante el IMSS, una indemnización que equivale a 730 días de salario, con la limitación que establece el Art. 486 de la ley de la materia, es decir si el trabajador percibe un salario más alto que dos salarios mínimos en la zona donde laboraba se tomara como tope dos salarios mínimos vigente como base para el calculo de sus indemnización ante señalada, además de la prima de antigüedad, de las vacaciones prima vacacional, aguinaldo, sus boletas del SAR e IFONAVIT, para que las cobren los beneficiarios

en la Institución Bancaria en la que encuentre afiliado, salarios devengados que e le adeuden y fondo de ahorro en caso que lo hubiere. Y gastos funerarios hasta dos meses de salarios. Además el IMSS con sus facultades podrá aplicarle al patrón los capitales constitutivos por todo el tiempo que omitió inscribir a su trabajador ante ese instituto y por los daños y perjuicios causados a este. Sin embargo como existe la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores al IMSS, si este lo hizo oportunamente el IMSS se encargara de pagar la indemnización correspondiente y de otorgar una pensión a los beneficiarios.

3.4.6.3. La terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital.

3.4.6.4. La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajador.

Puede legalmente hacerse contratos individuales de trabajo para la restauración de minas abandonadas o paralizadas señalándose concretamente las obras a realizar y el tiempo en que deba hacerse, también pueden hacerse los contratos individuales de trabajo para la inversión de un capital determinado, cuyo monto deberá precisarse en el mismo, y una vez agotada la cantidad de dinero señalada, se producirá la terminación de la relación de trabajo.

En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total ya que si sólo es transitoria, estaremos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no de la terminación. Sobre la jubilación, si es cierto que no se encuentra determinada en la ley Federal del trabajo como una causal de terminación de la relación de trabajo, en la práctica se entiende como una causa de terminación de la relación de trabajo, ya que si el trabajador cumple con los requisitos necesarios para obtener su jubilación conforme a la ley de seguridad social, este le puede manifestar a su patrón su decisión de dar por terminada sus relación de trabajo por encontrarse dentro de este supuesto y el patrón tendrá obligación de dar su baja y pagar su prima de antigüedad y prestaciones secundarias ya que por lo regular el trabajador tiene más de 15 años laborados en la empresa. Y en algunos contratos colectivos de trabajo como lo son: el de los electricistas, teléfonos, petroleros entre otros ya se determina como causal para dar por terminada la relación de trabajo.

3.4.6.5. Consigna al artículo 434 LFT esté marca como causas de terminación colectiva; la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; la incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

Las causas de la terminación de las relaciones individuales se reducen al mutuo consentimiento y a circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Las Causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda el número o a la voluntad de las personas intervienen en la misma.

3.4.6.6. La renuncia como causa de terminación

Aunque la ley no lo mencione, es evidente que la renuncia del trabajador también es una forma legal de terminación de la relación o contrato individual de trabajo.

Ciertamente la renuncia no tiene que estar revestida de requisitos o formalidades legales especiales, pues según criterio de la suprema corte la renuncia al trabajo presentada por el trabajador, no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la LFT requieran para su validez, hacerse ante las juntas de conciliación y Arbitraje y ser aprobadas por estas, sino que dichas renunciaciones constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo liga con la empresa.

Sin embargo la renuncia no implica renuncia de derechos, pues se encuentra establecido que los trabajadores puedan validamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renunciar de derechos en los términos del Artículo 123 fracción XXVII de la Constitución, de tal forma si el trabajador presenta su renuncia al patrón y esta la acepta pero no le cubre las prestaciones que por derecho le corresponde, este esta en libertad de demandar al patrón el pago de las prestaciones que se le adeuden.

La renuncia de un trabajador a seguir prestado su servicio resultante de su libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia que la renuncia se manifieste verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes.

Por ello en caso de controversia al negar el trabajador ante una junta de conciliación y arbitraje, el haber renunciado verbalmente, le corresponde al patrón lo contrario y deberá ofrecer sus pruebas entre ellas la testimonial de las personas que presenciaron la renuncia del trabajador.

Para el caso que el trabajador niegue haber el contenido del documento que exhibe el patrón en el que se desprenda su renuncia, pero el trabajador reconozca su firma del documento, lo que implica según la corte que también reconoce el contenido de esta.

Lo cierto es que si efectivamente la renuncia del trabajador no constituye una simple manifestación que para su validez requiera la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla, por algún vicio del consentimiento, tendrán que demostrar tal extremo para obtener sus nulidad, por lo es recomendable que se ratifique en forma personal por el trabajador ante las juntas de conciliación y arbitraje, para que no se vea envuelto el patrón en alguna problemática de reconocimiento de firmas o de manifestaciones hechas con anterioridad por el trabajador en relación a su renuncia.

4. CONTRATO

4.1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO

La idea de contratación, deriva de la voluntad "libremente", cedió libremente a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador. Consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador.

El término contrato de trabajo es relativamente reciente; se empleo por los economistas, a fines del siglo XIX.

El contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos, surge un previo acuerdo de voluntades. Constituye un principio, el que se requiere la manifestación de voluntad, el consentimiento, para que las personas adquieran derechos y obligaciones. El consentimiento resulta indispensable para establecer la relación patrón-trabajador. Al estar de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas. Uno queda obligado a realizar la labor encomendada y el otro a pagar lo establecido.

En el CCF., el artículo 1796 al hablar de contrato se dice que:

"Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias, que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley."

La terminología legal "contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre el patrón y un trabajador. La ley tenía que proteger a la parte débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para las mujeres y menores, entre los puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales.

El contrato debe de servir de base para las convenciones que se derivan de la prestación del trabajador, es el hecho de enrolarse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "relación de trabajo".

La relación de trabajo en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no.

Los contractualistas sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que el que presta un servicio como el que lo recibe, se presume existe una vinculación laboral y la falta de contrato escrito es simplemente imputable al patrón.

Los romanos decían que el contrato de trabajo a una locación de cosas en razón de la importancia que tuvo entonces el trabajo de los esclavos, el cual se realizaba cuando el esclavo era alquilado a un tercero que se servía de aquél como instrumento de trabajo; se denominaba locatio conductio, cuyo nombre se deriva de haberse originado en la entrega de animales de tiro para ser utilizados por el conductor. Cuando los hombres libres pero pobres pusieron su fuerza de trabajo a disposición de otro, mediante el pago de retribución, esta relación fue considerada como un locatio operis, que tenía por objeto la

utilización de la fuerza de trabajo dirigida a cualquier resultado; la locatio conductio operarum mediante la cual el trabajador se limita a la realización de una obra determinada.

El contrato de locación en su origen se formalizaba con la entrega de la cosa al locatario, agrega que posteriormente debe considerarse que la locación no presume el contrato del locatario en la cosa a los fines de su utilización, como ocurre cuando solamente se alquila la energía proveniente de una cosa o del hombre (trabajo).

La existencia de una locación de servicios, es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locutor se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente.

En algunos contratos las partes poco pueden discutir con relación a las cláusulas y se limitan a manifestar su deseo de consentir en los términos o en rechazarlos. El consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior. El acuerdo de voluntades persigue la producción de efectos jurídicos y se traduce en una manifestación externa, oral o escrita, que no deje lugar a dudas sobre la intención de los sujetos.

El contrato de trabajo no se quiere ofrecer la transmisión de un objeto, no pudiéndose considerar el trabajo como una mercadería transmisible a causa de ser inseparable de la persona que lo presta, lo cual imprime a la relación laboral una manera de personalidad que falta en la compraventa y que resulta de la obligación de la prestación personal del trabajo.

Es el contrato por el cual una de las partes, el patrón compra la otra, obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual necesario para la ejecución de una tarea precisa y determinada.

Entre trabajadores y empleado, dos elementos del contrato que son obra común como resultado del aporte de varias personas y división de los beneficios.

Se ha objetado, el empleador es el único dueño de la producción, que la parte que reciben los trabajadores es fijada de antemano y se paga por el empleador y, por último, la prestación de trabajo es subordinada, lo cual no ocurre generalmente en la sociedad.

Se encuentra una semejanza entre el contrato de trabajo y el mandato, ya que el mandatario suele obrar conforme a las directivas del mandato, el mandato es un contrato de representación cuyo objeto es permitir a una persona la realización de actos jurídicos a nombre de otra.

Es recomendable de que exista un contrato de trabajo, ya que en el se puede estipular en forma clara todas las condiciones en las que se ha de prestar los servicios y estas condiciones pueden ser mucho mayores a las establecidas en la Ley.

Los efectos de este contrato de trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: el trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios que cause, y si el patrono se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la separación injustificada del trabajo.

Se consideró al contrato de trabajo, como un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón. La Ley entró a proteger a la parte débil de la relación y vino la autonomía de la voluntad. En relación con el contrato de trabajo, se ha considerado por unos que es indispensable al iniciarse a cualquier actividad laboral, que hay acuerdo de voluntades. En el momento que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones para las dos partes fundamentalmente en la relación de trabajo.

4.2 OBJETIVO. El objetivo de la relación y del contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte, y el pago del salario, por la otra; en materia laboral, no podrá existir otro objetivo directo del contrato.

Es el principio que regula como norma básica, la formación del contrato; consiste en el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración dos aspectos: la oferta y su aceptación. Tanto la oferta como su aceptación puede hacerse en forma expresa.

4.3 OBLIGACION DEL CONTRATO

4.3.1 EN LA CONSTITUCION

En el artículo 5 CPEUM, determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que obliguen servicios sin la justa retribución y el pleno consentimiento; solo a la persona corresponde la facultad de determinar el oficio, profesión o actividad que desea seguir. No menciona el consentimiento como acuerdo entre el patrón y trabajador, sino como garantía consagra a favor de este último.

El artículo 123 CPEUM en el apartado A. consigna que las bases regirán de una manera general, todo contrato de trabajo, son de imposición forzosa y contiene derechos, deberes y prohibiciones de observancia necesaria. La voluntad resulta secundaria de la Constitución, que comprende los diversos aspectos de la prestación de servicios.

Fracción XXVI se refiere al contrato "celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero", no reconoce el acto de contratar, sino que en protección del trabajador prevé algunos requisitos formales y obligaciones. La fracción XXVII se refiere a la nulidad absoluta de ciertas condiciones que, a pesar de convertirse, no producen efecto legal, por la violencia a los derechos del trabajador.

El apartado B, del artículo 123 CPEUM, sin mencionar el contrato, se limita a establecer las condiciones que imperan en las relaciones de trabajo entre Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y de sus trabajadores.

La relación y del contrato de trabajo, el Artículo 21 dispone que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, es una disposición delicada, ya que se presta a confusiones para las empresas, entre las que se encuentran algunos trabajos que son personales pero no subordinados; por lo que todos los auténticos trabajadores al servicio de la empresa, aun los sindicalizados comprendidos en el contrato colectivo de trabajo, deberán contar con un contrato individual de trabajo por escrito; la razón de lo anterior es que:

4.3.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Su existencia es una garantía para el patrón y para los trabajadores, en cuanto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones a desempeñar, salario, antigüedad y prestaciones; además, el caso de conflicto, constituye un medio de prueba.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 24 de la LFT, las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables; es recomendable hacer constar contratos individuales de trabajo, aun cuando exista un contrato colectivo dentro de la empresa deberán hacerse dos ejemplares por lo menos quedando uno en poder de cada parte.

4.4 CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
2. Si la relación de trabajo es para obra determinada o por tiempo indeterminado. En el artículo 35 de la LFT establece que éstas pueden ser por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

La indicación de una obra determinada, solo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, por lo que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada, que así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente de acuerdo con la naturaleza del trabajo, se trate de esta relación laboral, ya que de no tener estas características, el contrato se considerara celebrado por tiempo indeterminado y por tanto, el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal la situación, donde el contrato mismo, deberá justificar planamente las causas que motiven la contratación. La obra determinada, el objeto y materia del contrato, deben obedecer a una eventualidad normalmente de orden técnico que no pueda ser desahogada por el personal ordinario de la empresa.

La indicación de un tiempo determinado, puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, como son las eventualidades de temporada y cuando tenga como propósito sustituir temporalmente a otro trabajador. No basta que el contrato sea por tiempo fijo y que así lo pacten el trabajador y patrón, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajador y el patrón, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate de necesidades eventuales, pues de otra manera se considerará al trabajo por tiempo indefinido como lo señala el artículo 39 de la Ley, que es claro al establecer que si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

3. El (los) servicio(s) que deban prestarse. Los que se determinarán con mayor precisión posible, ya que de otra manera el artículo 27 de la ley establece que si no hubiera determinado el (los) servicio (s) que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

El análisis del trabajo debe realizarse antes de que las organizaciones puedan traducir declaraciones de planes y objetivos a corto, mediano y largo plazo, en deberes y tareas que los miembros de la organización realizarán. La manera como se les dan las instrucciones a los trabajadores sobre cómo cumplir con las exigencias de sus trabajos y sus puestos, constituye un punto inicial y básico para muchas decisiones subsecuentes relacionadas con el personal. Aquellos aspectos del proceso de administración de personal como la evaluación del rendimiento, la capacitación, el desarrollo, la administración de sueldos y salarios dependen del análisis y el diseño sobre la manera como se realiza el trabajo.

El análisis de puestos, es el proceso que consiste en obtener todos los hechos y parámetros convenientes acerca del puesto en consideración. Este proceso analítico es importante para comprender a fondo el alcance total del trabajo que se realiza, así como la contribución que éste hace a los resultados de la organización. Por lo general, el análisis de puestos implica la elaboración de dos documentos separados: la descripción del puesto y su especificación. El análisis de puestos (estudio sistemático del trabajo que se hace) y el diseño del puesto (la determinación de la mejor manera de realizar el trabajo) sostienen la relación entre el trabajador y el patrón.

Requieren que se estipule con toda claridad y precisión, cual es el trabajo a desarrollar en cada puesto y las modalidades del mismo, ya que de otra forma se carecería de bases para regular entre contratante y contrato.

4. El (los) lugar (es), donde deba prestarse el servicio. Este es un elemento importante influye en la localidad(es) donde el patrón opere; el artículo 28 de la ley señala que, para la prestación de servicio de trabajadores mexicanos de la República, las condiciones del trabajo deberán hacerse constar por escrito y contendrán por su validez, además de las estipulaciones del artículo 25, la que contenga los gastos de transporte, traslado hacia el lugar de origen, alimentación del trabajador y su familia; y todos los que originen por el paso de las fronteras y el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante y que serán siempre por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos. El trabajador tiene derecho a las prestaciones que otorga las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país en que vayan a presentar sus servicios, teniendo derecho a ser indemnizado por el riesgo de trabajo con una cantidad igual a la señalada por la ley.

5. La duración de la jornada. Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o físico.

Al utilizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, en la jornada, se ha dado origen a la jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos colectivos. Uno de los requisitos formales que exige la ley deba aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo.

Por una parte, el hombre tiene un límite físico para el trabajo y para su protección debe limitarse el tiempo de labor. Por otro lado existe el interés propio de cierta clase de actividades que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien durante las 24 horas del día.

En su artículo 61 de la LFT indica la duración máxima de la jornada, que será de ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

6. La forma y el monto del salario. El salario debe pagarse en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda para sustituir la moneda.

7. Día y lugar de pago del salario. El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, suponiendo que es el ingreso principal con que cuenta el trabajador, no sería posible que transcurriera mayor número de días. Lugar de pago debe ser el centro del trabajo. Además debe efectuarse el pago precisamente en día laborable, el que será fijado por convenio entre el trabajador y el patrón aunque la ley introdujo ahora, la modalidad de que ese pago pueda hacerse durante las horas de trabajo inmediatamente después de su terminación.

8. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. La tecnología moderna ha generado la necesidad de que los patrones adiestran a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que les ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos inmediatos superiores.

9. Otras condiciones de trabajo. El trabajador y el patrón, puede convenir condiciones tales como días de descanso, vacaciones y demás de acuerdo con los intereses del trabajador y patrón.

10. Suspensión y rescisión del enlace individual de trabajo. Se configuran en dos aspectos principales:

- Por tiempo indefinido, que es la regla general.
- Por obra determinada, que se limita a la duración de una obra.

En todos los casos pueden presentarse circunstancias que, antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos.

4.5 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Derivan de las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a la cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Entre el trabajador y el patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución a este. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio, se designó con el nombre del contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.

Las relaciones laborales que a diario se establecen con los más diversos caracteres, obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes formula las condiciones y otra se limita a manifestar su voluntad, expresa sin posibilidad de modificar lo establecido.

Las normas jurídicas se consagran al consentimiento y a la libre manifestación de voluntad, ha tenido que variar en todos los sistemas jurídicos porque no puede adoptarse una actitud pasiva, frente a la evidente desigualdad entre partes.

La relación de trabajo comienza con una figura jurídica que es el contrato, el cual puede ser simplemente "individual", o sea entre un solo patrón y un solo trabajador, o regular la situación de un patrón o un conjunto de patrones y uno o varios conjuntos de trabajadores, por lo que se ha tomado el nombre de "contrato colectivo".

La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto a su patrón en el desempeño de sus labores. El contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono.

En el artículo 20 segundo párrafo de la LFT "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Sin embargo; no obstante el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que puedan escapar a los contratos de trabajo. La diferencia entre el Contrato Individual de Trabajo y la relación de trabajo consiste en que el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de la partes y en la relación laboral se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juristatum*, es decir, que admite prueba en contrato, lo que no ocurre en el controla relación de trabajo comienza desde el momento mismo en que se presta el Trabajo. Y en el Contrato Individual de Trabajo, existe desde el momento que se firma sin que haya comenzado necesariamente la relación de trabajo.

Algunos autores no hablan del acto de voluntad, ya que esto constituye a la existencia de un contrato, por decir Mario de la Cueva afirma "el contrato individual del trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina el Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte tiende a proteger a la persona física, y a su familia cuando aquel es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, son medios para el logro de esta finalidad".¹ Esta idea justifica la existencia del contrato como generador de obligaciones que puede ser objeto de la relación de patrón-trabajador".

1. DE LA CUEVA MARIO. *El Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México Página 436.

Es un contrato por el cual una persona se obliga a poner a su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración estando subordinada en la ejecución del trabajo que puede cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar.

Joaquín Rodríguez Valencia. "El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".²

El Contrato Individual de Trabajo, es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y su patrón, para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este contrato debe entenderse lisa y llanamente como es un contrato de trabajo que regula la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 y no debe confundirse con ningún tipo de contrato del Derecho Civil, como compraventa, arrendamiento, ni siquiera de la Obra determinada estipulando en términos de la Materia Civil ya que no tienen ningún parecido ni contiene elementos que se le parezca y que su único origen es la de lucha de clases plasmada en la LFT.

En el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece las condiciones de trabajo que deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista un contrato colectivo que pueda ser aplicable.

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considera que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo, que nuestra Constitución reconoce, por eso es importantísimo establecer con claridad la duración del contrato de trabajo.

4.6 FORMAS COMUNES DE CONTRATOS INDIVIDUALES

Es de gran importancia, orientar a los jefes del Departamento de Personal respecto a la forma en que se deben elaborar sus contratos individuales de trabajo.

A continuación se mostrarán ejemplos de formatos de contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, por obra determinada y por tiempo indefinido, por obra determinada y por tiempo determinado.

4.6.1 POR TIEMPO INDEFINIDO.

CONCEPTO. Este contrato no tiene determinado un término de duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestara sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente de esa naturaleza de la prestación del servicio el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos señalados en la ley de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones. Y desde luego, cuando se consigne en el propio contrato individual de Trabajo que sea por tiempo indeterminado. El Artículo 35 de la LFT establece que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

2. RODRIGUEZ VALENCIA JOAQUIN. *Administración Moderna de Personal*. Editorial ECAFSA. México. Página 81.

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL SEÑOR _____ COMO PATRON Y POR OTRA PARTE, EL (LA) SEÑOR(ITA) TRABAJADOR(A) Y QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES:

Art. 25 f I, LFT

I. Declara el PATRON ser una sociedad mercantil constituida conforme a las _____ leyes de la República Mexicana, dedicada a _____ con domicilio en _____.

Art. 25 f I LFT

II. Por sus generales el (la) TRABAJADOR(A) declara ser del sexo _____; con _____ años de edad; estado civil _____; de nacionalidad _____, con domicilio en _____.

III. Declara el (la) TRABAJADOR(A) que conoce perfectamente bien el trabajo que se desarrolla en la negociación del PATRON y que posee las facultades y aptitudes necesarias para prestar sus servicios en la negociación mencionada. Sentadas las anteriores declaraciones, las partes se sujetan a las siguientes:

CLAUSULAS:

Art. 25 F II y 35 LFT

PRIMERA. El presente contrato se celebra por tiempo indefinido y sólo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado, en los casos y con los requisitos establecidos en la LFT.

Art. 25 F III, 27 y 134 F III y IV LFT

SEGUNDA. El (la) TRABAJADOR(A) se obliga a prestar al PATRON, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como _____ conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del PATRON con relación a la forma, lugar y tiempo en que debe desarrollar su trabajo, debiendo atender a cualquier actividad conexas a su ocupación principal, en cualquier oficina del PATRON en la ciudad de México o en las localidades donde el PATRON opere.

Art. 25 F IX y 47 F I LFT

TERCER. Se conviene entre ambas partes que el PATRON podrá, dentro de los primeros treinta días de presentación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte si el (la) TRABAJADOR(A) demuestra de la falta de capacidad, aptitudes o facultades, que dijo tener en la declaración III que antecede, o bien, se demuestre engaño en los certificados y referencias presentados por éste(a).

Art. 25 F IX LFT

CUARTA. El PATRON reconoce al (la) TRABAJADOR(A) una antigüedad a partir del día _____ de _____ 2____, fecha en que ingreso al servicio de éste.

Art. 25 F V LFT

QUINTA. Las partes conviene en que el (la) TRABAJADOR(A) prestará sus servicios durante cuarenta y ocho horas a la semana en jornada diurna, cuarenta y cinco horas en jornada mixta y cuarenta y dos en jornada nocturna, durante seis días a la semana, contando con minutos para descanso y alimentos a la mitad de cada jornada. El (la) TRABAJADOR(A) está de acuerdo en prestar sus servicios en cualquier de los tres turnos, de conformidad con las necesidades de servicio y en el momento en que el PATRON le notifique el turno respectivo. Con fundamento en el Art. 59 de la ley, las partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes, con objeto de distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

Art. 25 F V y 68 LFT

SEXTA. El (la) TRABAJADOR(A) no podrá laborar más tiempo del señalado en la jornada legal. Para el caso de que tenga que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria supuestamente laborada.

Art. 25 F IX y 134 F V LFT

SEPTIMA. Cuando el (la) TRABAJADOR(A) por cualquier circunstancia se ve obligado(a) a faltar a sus labores, deberá avisar al PATRON telefónicamente por conducto del Departamento de Personal, a más tardar a las _____ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso, el (la) TRABAJADOR(A) al regresar a sus labores, deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo, que en caso de enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el IMSS; si el (la) TRABAJADOR(A) faltare a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente al PATRON con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el (la) TRABAJADOR(A) solicite permiso con o sin goce de sueldo, deberá recabar, en todo caso, constancia escrita del PATRON, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

Art. 25 F VI LFT

OCTAVA. Como remuneración por sus servicios, el (la) TRABAJADOR(A) recibirá \$ _____ (_____/100 M.N.) cuyo pago será hecho por _____ vencidas, conviniendo las partes en que el salario mencionado en la presente cláusulas, incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorio.

Art. 25 F VI LFT

NOVENA. El (la) TRABAJADOR(A) se obliga a otorgar recibo por la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose que la firma implicará un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que si el (la) TRABAJADOR(A) tuviese alguna aclaración que hacer sobre los salarios en el momento en recibirlos, deberá hacerlo precisamente en ese momento, pues no se admitirá aclaración alguna una vez firmado el recibo correspondiente.

Art. 25 F IX y 69 LFT

DECIMA. El (la) TRABAJADOR(A) disfrutará un día de descanso por cada seis de trabajo. En los casos en que el PATRON señale días de descanso que no coincidan con el día domingo, se obliga a pagar a el (la) TRABAJADOR(A) la prima a que se refiere el Artículo 71 de la ley, durante el tiempo que el (la) TRABAJADOR(A) labore en día domingo.

Art. 25 F IX y 74 LFT

UNDECIMA. El PATRON se obliga a proporcionar al (la) TRABAJADOR(A) los días de descanso obligatorios que establece la LFT.

Art. 25 F IX y 76 LFT

DUODECIMA. El (la) TRABAJADOR(A) gozará de vacaciones en los términos del Artículo 76 de la LFT, debiendo acatar lo señalado en los Artículos 78, 79 y 80 de la LFT; PATRON y TRABAJADOR(A) se pondrán de acuerdo en cuanto a la fecha en que éste(a) inicie las vacaciones a que tenga derecho, con objeto de no entorpecer las labores del PATRON.

Art. 25 F IX y 134 F X LFT

DECIMOTERCERA. El (la) TRABAJADOR(A) conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el PATRON en los términos de la fracción X del Artículo 134 de la LFT, en el entendido de que el médico que practique dicho examen será designado y retribuido por el PATRON.

Art. 25 F IX LFT y Artículo 19 F I LSS

DECIMOCUARTA. El PATRON inscribirá oportunamente al (la) TRABAJADOR(A) ante el IMSS, obligándose el (la) TRABAJADOR(A) a permitir que el PATRON le haga los descuentos en su salario que sean necesarios y que tengan por objeto cubrir la cuota obrera ante el IMSS. Ambas partes se comprometen a cumplir en todo lo relativo la LSS y sus Reglamento.

Art. 25 F IV LFT

DECIMOQUINTA. El (la) TRABAJADOR(A) prestará a sus servicios en las plazas o zonas que le sean ordenadas por el PATRON, ya sea que el cambio que éste ordene sea permanente o eventual, incluyéndose en estas zonas o plazas las que correspondan al Distrito Federal y zona metropolitana, como a las que permanecen a los diversos estados de la República en los que el PATRON opere.

En los casos en que el (la) TRABAJADOR(A) tenga que trasladarse a lugares fuera de la República Mexicana o viajar dentro de sus zona de trabajo, convendrá con el PATRON en el monto diario de los viáticos y de igual forma convendrá con éste sobre el sistema de transporte que deberá utilizar para tal efecto. En aquellos casos que el (la) TRABAJADOR(A) tenga permanentemente que desplazarse de un lugar a otro dentro de su zona, se pondrá de acuerdo con el PATRON para fijar el monto de los viáticos diarios que cubran tanto caso el (la) TRABAJADOR(A) deberá comprobar el monto de los gastos efectuados por estos conceptos.

DECIMOSEXTA. Ambas partes están de acuerdo que, en defecto de lo establecido en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la LFT y para todo conflicto o interpretación que se suscite con motivo de la ejecución, interpretación y cumplimiento del presente contrato; ambas partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de México, Distrito Federal, renunciando a fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes o futuros. Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enterados de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la ciudad de México, Distrito Federal, a los _____ días del mes de _____ 2_____, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

EL PATRON

EL (LA) TRABAJADOR(A)" 1

1. RODRIGUEZ VALENCIA JOAQUIN. *Administración Moderna de Personal*. Editorial ECAFSA. México. P-93 a la 96.

4.6.2 POR OBRA DETERMINADA

Concepto. Se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que por lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato. Es donde se compromete una persona a entregar un trabajo determinado.

"CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, QUE CEBRAN UNA PARTE, _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL SEÑOR, _____ Y POR LA OTRA, _____, POR SU PROPIO DERECHO, COMO TRABAJADOR, QUIENES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES:

A. Del PATRON:

1. Declara el PATRON ser una sociedad mercantil constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____ y con domicilio en _____.

Art. 36 LFT

2. Declara el PATRON que: (en esta declaración debe el PATRON señalar cuál es la necesidad para la obra determinada y en que consiste).

3. En vista de que la necesidad del PATRON, especificada en la Declaración anterior, puede ser satisfecha por personal ordinario de la empresa ordinario de la empresa, es necesario contar con los servicios temporales de otra persona capacitada para su desarrollo.

4. Declara por último el PATRON, que mientras subsista la materia del trabajo mencionada en la Declaración Dos que antecede, los servicios del TRABAJADOR serían requeridos hasta su total terminación.

B. Del TRABAJADOR:

1. Por sus generales, el TRABAJADOR manifiesta llamarse como quedó asentado, de sexo _____, de _____ años de edad, con estado civil _____, de nacionalidad mexicana y con domicilio en _____.

2. Continúa declarando el TRABAJADOR que ha recibido una completa explicación de la naturaleza eventual de la obra determinada que es materia del presente contrato, manifestando que tiene la capacidad y aptitudes necesarias para el desarrollo de la mencionada obra, estando conforme en prestar sus servicios temporales al PATRON durante el tiempo que dure la obra determinada señalada en la Declaración A-2 que antecede.

En consecuencia, ambas partes aceptan celebrar el presente Contrato de Trabajo para Obra Determinada, en los términos del Artículo 36 de la LFT, conforme a las siguientes:

CLAUSULAS:

Art. 36 LFT

PRIMERA. El PATRON contrata los servicios del Trabajo por un término de _____ días, tiempo que se calcula durará la Obra.

Determinada materia de este contrato. El TRABAJADOR se obliga a prestar al PATRON, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales en forma temporal, conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del PATRON con relación a la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar un trabajo consistente en _____, debiendo atender a cualquier actividad conexas a su ocupación principal, en la inteligencia de que finalizada la Obra Determinada, materia de este contrato, terminará éste sin responsabilidad alguna para las partes, en virtud del carácter temporal de los servicios contratados.

SEGUNDA. Se conviene entre ambas partes que el PATRON podrá dentro de los primeros treinta días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el TRABAJADOR demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener en la Declaración B-2 que antecede, o bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

TERCERA. Las partes convienen en que el TRABAJADOR prestará sus servicios durante cuarenta y ocho horas a la semana, durante seis de la misma, contando con _____ minutos de descanso y alimentos a la mitad de cada jornada.

Con fundamento en el Artículo 59 de la Ley, las partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes, con objeto de distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

CUARTO. EL TRABAJADOR no podrá más tiempo del señalado en la jornada legal. Para evitarse que tenga que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria laborada.

QUINTA. Cuando el TRABAJADOR por cualquier circunstancia se vea obligado a faltar a sus labores, deberá avisar al PATRON telefónicamente por conducto del Departamento de Persona, a más tardar a las _____ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso, el TRABAJADOR al regresar a sus labores deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo, que en caso de enfermedad será únicamente certificado de incapacidad que expida el IMSS; si el TRABAJADOR faltare a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente al PATRON con los comprobantes que a juicio de este sean necesarios. Cuando el TRABAJADOR solicite permisos con o sin goce de sueldo, deberá recabar en todo caso constancia escrita del PATRON, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

SEXTA. La remuneración por los servicios del TRABAJADOR será la cantidad \$ _____ cuyo pago será hecho por _____ vencidas, conviniendo las partes en que el salario mencionado en la presente cláusula incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorio que coincidan con la duración del presente contrato.

SEPTIMA. El (la) TRABAJADOR(A) se obliga a otorgar recibos por la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose que la firma implicará un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que si el (la) TRABAJADOR(A) tuviese alguna aclaración que hacer sobre sus salario en el momento de recibirlo, deberá hacerlo precisamente en ese momento, pues no se admitirá aclaración alguna, una vez firmado el recibo correspondiente.

OCTAVA. El (la) TRABAJADOR(A) disfrutará un día de descanso por cada seis días de trabajo. En los casos en que el PATRON señale días de descanso que no coincidan con el día domingo, se obliga a pagar al TRABAJADOR la prima a que se refiere el artículo 71 de la Ley, durante el tiempo que el TRABAJADOR labore en el día domingo.

NOVENA. El patrón se obliga a proporcionar al TRABAJADOR los días de descanso obligatorio que establece la ley y que coincidan con la duración del presente contrato.

DECIMA. El TRABAJADOR conviene someterse a los reconocimientos médicos que ordene el PATRON en los términos de la fracción X del artículo 134 de la LFT, en el entendido de que el médico que participe dicho examen será designado y retribuido por el Patrón.

UNDECIMA. El PATRON inscribirá oportunamente al TRABAJADOR ante el IMSS, obligándose el TRABAJADOR a permitir que el patrón le haga los descuentos a su salario que sean necesarios y que tengan por objeto cubrir la cuota ante el IMSS. Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley del SS y sus Reglamentos.

DUODECIMA. El TRABAJADOR prestará sus servicios en las plazas o zonas que le sean ordenadas por el PATRON, ya sea que el cambio que éste ordene sea permanente o eventual, incluyéndose en estas zonas o plazas tanto las que correspondan al Distrito Federal y la zona metropolitana, como a las que pertenecen los diversos Estados de la República en los que el PATRON opere.

DECIMOTERCERA. Ambas partes están de acuerdo que, en defecto de lo establecido en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en LFT y que parta de todo conflicto o interpretación y cumplimiento del presente contrato, las partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que pudiere corresponderles por razón del domicilio presente o futuro.

Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enterados de su contenido y alcance, lo firmaba por duplicado en la ciudad de México, Distrito Federal, a los ____ días del mes de ____ de 2____, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

EL PATRON

EL TRABAJADOR”¹

1. RODRIGUEZ VALENCIA JOAQUIN. *Administración Moderna de Personal*. Editorial ECAFSA. México. P-97 a la 99.

4.6.3 POR TIEMPO DETERMINADO.

Concepto. Esta forma de contrato obedece, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer. Es en el cual se fija la duración del trabajo con el consentimiento del patrón como la del trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL SEÑOR _____ COMO PATRON Y, POR LA OTRA, EL (LA) SEÑOR(ITA) _____ POR SU PROPIO DERECHO COMO TRABAJADOR(A) Y QUE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES:

A. DEL PATRON:

I. Declara el PATRON ser una sociedad mercantil constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____ y con domicilio en _____.

II. Continúa declarando el PATRON que con motivo de (en esta declaración deben señalarse los motivos que originan la contratación y en que consiste) (artículo 37, LFT) necesita contratar los servicios temporales de una persona que pueda deshogar este trabajo.

III. Declara por último el PATRON, que mientras subsiste la circunstancia extraordinaria a que se refiere la Declaración II que antecede, los servicios del (la) TRABAJADOR(A) serán requeridos para que con su trabajo (nuevamente señálese en que consiste).

B. DE (LA) TRAJADOR(A)

I. Por sus generales, el (la) TRABAJADOR(A) declara ser de sexo _____; _____ años de edad; estado civil _____; de nacionalidad _____ y con domicilio en _____.

II. Continúa declarando el (la) TRABAJADOR(A) que ha recibido una completa explicación de la naturaleza temporal del trabajo que va a desarrollar y que tiene los conocimientos y aptitudes necesarios para el desarrollo del mismo, por lo que está conforme en prestar sus servicios temporales al PATRON durante el término de _____.

En consecuencia, amabas partes aceptan celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo determinado, en los términos del artículo 37 de la LFT, conforme a las siguientes:

CLAUSULAS:

Art. 37 LFT

PRIMERA. El PATRON contrata los servicios del (la) TRABAJADOR(A) por un término.

En los términos de las declaraciones que anteceden. El (la) TRABAJADOR(A) se obliga a prestar al PATRON, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como _____ conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del PATRON con relación a la forma, lugar y tiempo en que debe desarrollar su trabajo, debiendo atender a cualquier actividad conexas a su ocupación principal, en la inteligencia de que finalizado el término señalado en esta cláusula, el presente contrato se dará por terminada sin responsabilidad de las partes.

SEGUNDA. Se conviene entre ambas partes que el PATRON podrá, dentro de los primeros treinta días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el (la) TRABAJADOR(A) demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener

en la Declaración B-II que antecede, o bien, se demuestre engaño en los certificados y referencias presentados por éste(a).

TERCERA. Las partes conviene en que el (la) TRABAJADOR(A) prestará sus servicios durante cuarenta y ocho horas a la semana en la jornada diurna, cuarenta y cinco en jornada mixta y cuarenta y dos en jornada nocturna, durante seis días de la semana, contando con _____ minutos para descanso y alimentos a la mitad de cada jornada. El (la) TRABAJADOR(A) está de acuerdo en prestar sus servicios en cualesquiera de los tres turnos, de conformidad con las necesidades del servicio y en el momento en que el PATRON le notifique el turno respectivo. Con fundamento en el Artículo 59 de la LFT, la partes podrán fijar las modalidades que consideren convenientes, con objeto d distribuir la jornada a que se refiere la presente cláusula.

CUARTA. El (la) TRABAJADOR(A) no podrá laborar más tiempo del señalado en la jornada legal. Para el caso de que tengan que laborar más tiempo del legal, deberá recabar permiso por escrito de su jefe inmediato superior, sin cuyo requisito no se le cubrirá el importe de ninguna jornada extraordinaria supuestamente laborada.

QUINTA. Cuando el (la) TRABAJADOR(A) por cualquier circunstancia se vea obligado(a) a faltar a sus labores, deberá revisar al PATRON telefónicamente por conducto del Departamento de Personal, a más tardar a las _____ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso, el (la) TRABAJADOR(A) al regresar a sus labores deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo que, en caso de enfermedad, será únicamente el certificado de incapacidad que expide el IMSS; si el (la) TRABAJADOR(A) faltare a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente al PATRON con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el (la) TRABAJADOR(A) solicite permiso con o sin goce de sueldo, deberá recabar, en todo caso, constancia escrita del PATRON, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

SEXTA. Como remuneración por sus servicios, el (la) TRABAJADOR(A) recibirá la cantidad de \$ _____ cuyo pago será hecho por _____ vencidas, conviniendo las partes en que el salario es mencionado en la presente cláusula incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y el pago de los días de descanso obligatorio.

SEPTIMA. El (la) TRABAJADOR(A) se obliga a otorgar recibo por la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose que la firma aplicará un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente, por lo que si el (la) TRABAJADOR(A) tuviese alguna aclaración que hacer sobre sus salarios en el momento de recibirlos, deberá hacerla precisamente en ese momento, pues no se admitirá aclaración alguna, una vez firmado el recibo correspondiente.

OCTAVA. El TRABAJADOR(A) disfrutará un día de descanso por cada seis de trabajo. En los casos en que el PATRON señale días de descanso que no coincidan con el domingo, se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR(A) la prima a que se refiere el Artículo 71 de la ley, durante el tiempo en que el (la) TRABAJADOR(A) labore en día domingo.

NOVENA. El PATRON se obliga a proporcionar al (la) TRABAJADOR(A) los días de descanso obligatorio que establece la LFT y que coincidan con la duración del presente contrato.

DECIMA. El (la) TRABAJADOR(A) conviene en someterse a los reconocimientos médicos que ordene el PATRON en los términos de la fracción X del Artículo 134 de la LFT, en el entendido de que el médico que practique dicho examen será designado y retribuido por el PATRON.

UNDECIMA. El PATRON inscribirá oportunamente al (la) TRABAJADOR(A) ante el IMSS, obligándose el (la) TRABAJADOR(A) a permitir que el PATRON le haga los descuentos a su salario que sean necesarios y que tengan por objeto cubrir la cuota obrera ante el IMSS. Ambas partes se comprometen en cumplir con todo lo relativo a la LSS y sus reglamentos.

DUODECIMA. El (la) TRABAJADOR(A) prestará sus servicios en las plazas o zonas que le sean ordenadas por el PATRON, ya sea que el cambio que éste ordene sea permanente o eventual, incluyéndose en estas zonas o plazas tanto las que corresponden al Distrito Federal y zona metropolitana, como a las que pertenecen a los diversos Estados de la República en los que el PATRON opere.

En los casos en que el (la) TRABAJADOR(A) tenga que trasladarse a lugares fuera de la República Mexicana o viajes dentro de sus zonas de trabajo, convendrá con el PATRON en el monto diario de los viáticos y de igual forma convendrá con este sobre el sistema de transporte que deberá utilizar para tal efecto. En aquellos casos en que el (la) TRABAJADOR(A) tenga permanentemente que desplazarse de un lugar a otro dentro de su zona, se pondrá de acuerdo con el PATRON para fijar el monto de los viáticos diarios que cubran tanto transporte como alimentación, y hospedaje, en su caso. En todo caso, el (la) TRABAJADOR(A) deberá comprobar el monto de los gastos efectuados por estos conceptos.

DECIMOTERCERA. Ambas partes están de acuerdo que, en defecto de lo establecido en el presente contrato, se sujetarán a disposiciones de la LFT y para todo conflicto o interpretación que se suscite con motivos de la ejecución, interpretación y cumplimiento del presente contrato; ambas partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes o futuros. Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enterándose su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la ciudad de México, Distrito Federal, a los ____ días del mes de ____ de 2____, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

EL PATRON

EL (LA) TRABAJADOR(A)

4.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El derecho laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo, el desarrollo histórico del derecho laboral es la página heroica, a través de la contratación colectiva, un derecho individual del trabajo que serviría para asegurar a los trabajadores una existencia decorosa que les permitiera elevar su nivel de vida y compartir los beneficios de la civilización y la cultura.

Por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica un estatuto objetivo, integrado por leyes y contratos colectivos, cuya formación no participa cada trabajador y que se modela en contemplación el interés de la clase trabajadora; la idea del trabajador subordinado puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues éste se realiza en el momento en que el trabajador queda integrado en la empresa.

En las empresas se agrupan conjuntos de trabajadores, ligados con su patrón por el contrato individual de trabajo que cada uno debe haber celebrado. Pero existen fenómenos colectivos, que revisten características distintas, propias sólo de las relaciones recíprocas entre trabajadores que convienen para alcanzar un mismo objetivo y bajo una sola dirección.

Toda organización tiene la necesidad de considerar tres procesos básicos, la preparación (valoración de las peticiones sindicales), negociación (establecer estrategias a las consecuencias de las mismas) y administrar adecuadamente (el contrato colectivo).

Las políticas de personal, sindicales y jurídicas, definen los límites de las actuales prácticas en relaciones laborales. Los representantes de la empresa y el sindicato planean y negocian políticas

específicas, procedimientos y condiciones de trabajo detalladas, que guían las relaciones de trabajo cotidianas.

El contrato Colectivo, puede describir en detalle el procedimiento para implantar la antigüedad a los niveles específicos de salarios en la estructura de pagos completos.

Para mejorar las condiciones de vidas de la clase trabajadora los sindicatos tienen que negociar con los patrones. Cuando dichas negociaciones se consumen, surgen los llamados "contratos colectivos de trabajo", pactos en los que se establecen los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores.

4.7.1 CONCEPTO

El contrato colectivo según artículo 386 de LFT "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse al trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Elementos de la definición anterior.

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o establecimiento.

La fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de la jornada, salarios, movimientos de personas, etc. En realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Una característica del contrato colectivo es que estos contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato.

Es necesario que toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo del trabajo.

4.7.2 ORIGEN

El contrato colectivo puede tener dos orígenes; o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y en general las condiciones de trabajo.

4.7.3 CARACTERISTICAS

Una característica para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

El contrato colectivo de trabajo es el resultado de una libre discusión entre el sindicato o varios sindicatos y uno o varios patrones o una asociación de patrones, de una decisión de autoridad y de un acuerdo cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados, sobre una parte del contrato colectivo de trabajo.

Las características del contrato colectivo son:

- De la obligatoriedad. Para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, en este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos.

- De la extensión. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la LFT según el cual, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

- Naturalmente que, al trasladarse de empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

- De la inmediatez. Esta característica consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente y en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

4.7.4 DURACION Y FORMA

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el triplicado se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo enviará a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 390 de la LFT señala que este precepto indica que el contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

4.7.5 CONTENIDO

Todos los convenios laborales contienen disposiciones y condiciones específicas. Esas cláusulas son importantes, porque definen los derechos y las obligaciones del patrón y el sindicato. Puesto que casi todas las disposiciones afectan a la administración personal, esas cláusulas merecen la atención de los especialistas en administración del personal.

El contrato colectivo debe indicar:

a) La(s) empresa(s) y el (los) sindicato(s) que lo celebren, así como los establecimientos que de aquéllas abarque, puesto que ya se vio que en una empresa, pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos.

b) Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.

c) Sus cláusulas concretamente tratarán, como cuestiones obligatorias: el monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones.

d) Además de estas cláusulas, es usual que se incluyan otras muchas que tratan sobre todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores como: jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas-habitación o ayudas para el pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

e) También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea, de los exámenes de admisión o exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran.

f) Por último, incluir cláusulas que señalen, a grandes rasgos, la forma de importe las sanciones y también en este punto, se incluye cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

Se le dio tanta importancia al apartado de los salarios, que sanciona como inexistente al convenio que pretendido ser contrato colectivo no incluye la determinación de los salarios.

4.7.6 REVISION DEL CONTRATO

La ley dispone que la revisión se haga en el caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un sindicato y un solo patrón.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo se especifica en la ley señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o, aun siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para computar ese término es el de la fecha establecida en el propio contrato o, en su defecto, a la fecha de depósito.

4.7.7 TECNICAS DE CONTRATACION

Los contratos colectivos, adolecen de algún defecto que la experiencia releva en la aplicación diaria de las cláusulas. Conviene que cuando se advierta esa deficiencia, se tome nota, haciendo un resumen del caso que motiva la observación. Al acercarse la fecha de la revisión al gerente de la empresa, celebrará reuniones con los principales jefes de la negociación. Los participantes en estas reuniones expondrán también sus propias experiencias y con estos elementos se podrá formular un proyecto de reformas al contrato que sea absolutamente razonable y útil. La revisión conviene que sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, para tomar posiciones para el fin que todos persiguen.

4.7.8 TERMINACION

Las causas de terminación del contrato individual de trabajo el artículo 401 de LFT estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo.

Se señala el mutuo consentimiento de las partes, es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato. Se señala que también es por la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u obra determinada.

Por último hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente en el establecimiento.

4.7.9 CONTRATO COLECTIVO EN TEORIA

1. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo si el sindicato tiene o no, afiliados a él, la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.
2. El artículo 396 de la LFT previene que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación de los empleados de confianza.
3. El artículo 399 de la LFT, nos dice que la revisión del contrato deberá solicitarse por lo menos 60 días antes del transcurso de dos años.
4. El artículo 400 de la LFT nos indica que si ninguna de las partes solicitó o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.
5. El artículo 399 de la LFT establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), será cada dos años y el 399 bis de la LFT, que la revisión salarial procede cada año.

6. La revisión de los contratos se debe llevar en un ambiente favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

7. Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

8. Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por aplicación de la cláusula de exclusión, sólo se requiere que: a) exista la cláusula en el contrato colectivo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio de la mesa directiva en donde se le informe de la aplicación de la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

9. La cláusula de exclusión está regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 de la LFT y se da en dos casos: cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

Este contrato se ha dividido en tres grupos:

1. Comprende las cláusulas relacionadas al nacimiento, duración, revisión y terminación. Este apartado es importante aunque no se enfoca a la esencia del contrato.
2. Constituye a lo anhelado del contrato, ya que ahí se encuentran de manera pactada todas aquellas cláusulas relativas a las condiciones específicas del trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones, etc.
3. El último es el que tiene por objeto garantizar el cumplimiento del elemento normativo, integrándose la cláusula de exclusión, la cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior del trabajo.

Por lo que se refiere al reglamento interior del trabajo se da dentro del contexto del contrato colectivo, ya que suele suceder, que hay empresas con contrato colectivo, sin reglamento interior de trabajo y que haya otras en donde exista el reglamento sin el contrato colectivo.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, por lo que aparentemente se contrapone al proceso de selección de personal.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada dentro del artículo 395 de la LFT que dice:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que presten servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en la que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Esta cláusula se ha manifestado, que es anticonstitucional por diversos estudios, porque atacan los derechos esenciales del hombre, como son: la libertad de trabajo y de asociación.

La cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato que pertenezca, sino aun en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de jueces y de partes.

4.8 CONTRATO-LEY

La nueva ley utiliza ya la expresión que por costumbre se había venido utilizando para designar al contrato colectivo de carácter obligatorio, con el nombre de contrato-ley.

El contrato colectivo de la empresa sólo tiene en cuenta la situación particular a ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.

4.8.1 CONCEPTO

Artículo 404 de la LFT dice:

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

El llamado Contrato-Ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieran solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del poder legislativo. Para mucho es un pacto industrial de trabajo, ya que regula las condiciones de trabajo en una rama de una industria determinada y específica.

Los patrones no desean los contratos-ley, por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas, perjudica sobre todo a la pequeña empresa y los sindicatos estiman que con dichos contratos, pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El Contrato-Ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Asimismo, debe celebrarse por varios patrones a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de las industrias de:

- Todo el país.
- Varios estados.
- Un estado.
- Una zona económica que abarque varios estados.
- Una zona que forme parte de un estado.

La LFT, contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y los trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real, por el contrario los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patronos, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar la vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión social, que es la autoridad que ha intervenido. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en el

cumplimiento de los que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.8.2 DE LA CONVENCION

El artículo 409 de la LFT, dice: "La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o Territorio o el jefe de Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley, convocará su convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Contenido del Contrato-Ley.

El artículo 412 de la LFT dice:

"El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y los domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que ocurrieron a la convención.
- II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- III. Su duración no podrá exceder de dos años.
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 de la LFT, fracciones IV, V, VI, y IX.
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y los programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate, y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el Contrato-Ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el Artículo 395 de la LFT (exclusión y admisión). Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato-Ley en cada empresa.

4.8.3 REQUISITOS DEL CONTRATO-LEY

El artículo 415 de la LFT que a la letra dice:

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por patrones ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio, o al jefe de Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 407 de la LFT.
- II. Los sindicatos de trabajadores y patrones comprobarán que satisfacen el requisito de la mayoría señalado en el Artículo 406 de la LFT.
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud, copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado.

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la entidad federativa y señalará un término no menor de 15 días, para que se formulen oposiciones.

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414.

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrá de un término de 15 días, para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) EL presidente de la República, o el gobernador del estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley".

Jerárquicamente el Contrato-Ley está por encima del Contrato Colectivo, como fuente forma especial del derecho del trabajo.

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a este quien le corresponde juzgar, en definitiva si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el proyecto se establezca una distinción: cuando se sigue el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión social, el Gobernador del estado, debe analizar le problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley. Cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley.

Según el nuevo procedimiento los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional, puede solicitar la celebración de un contrato-ley.

4.8.4 REVISION DEL CONTRATO-LEY

"El artículo 419 de la LFT dice:

En la revisión del Contrato-Ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de los trabajadores, o los patrones que representen la mayoría señaladas por la Ley, artículo 406 LFT.

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley, por lo menos.

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convención, que se registrá por lo dispuesto en el Artículo 411 LFT.

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el período oficial de la entidad

federativa. Las normas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta”.

Los contratos se revisarán cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión, deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la fecha en que surta efecto la celebración, revisión o prórroga del Contrato-Ley.

Artículo 420 de la LFT “Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorrogará un período igual al que se hubiere fijado para su duración”.

Si no llega a un arreglo, entendemos que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga y si tal cosa el contrato-ley terminará. También dicho contrato termina por mutuo consentimiento de las partes. En cambio si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiere fijado para su duración.

El artículo 421 de la LFT dice:

“El Contrato-Ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 de la LFT.
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga”.

4.8.5 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El reglamento tiene como objeto, regular en la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con los objetivos del precepto legal de que se trate.

La elaboración del contrato es un acto legislativo del grupo, ya que viene a constituir la ley del mismo. Necesidades semejantes a las que existen en materia de leyes, se registran también en las colectividades obrero-patronales. Así en nuestro concepto, el reglamento interior de trabajo viene a cumplir esta función, porque así se desprende del texto legal y por ser tal, el uso de la práctica constante en nuestro medio.

De conformidad con el artículo 422 de LFT:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Una vez que se otorga el reglamento interior de trabajo, su observancia es obligatoria para los que lo celebran. Si existe un sindicato de trabajadores, el reglamento debe celebrarse con dicho sindicato. Si no existe, con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

De acuerdo con el artículo 423 de la LFT dice:

“El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deben de comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

IV. Días y lugares de pago

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el Artículo 132, fracción V.

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

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

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

IX. Los permisos y licencias.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

4.9 DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO COLETIVO

En el contrato individual se dice que hay un acuerdo de voluntades, en donde uno presta su servicio y el otro lo dirige y le pague una retribución.

En el contrato individual es donde hay un solo patrón y un trabajador, en el cual el del contrato colectivo interviene uno o varios trabajadores y lo mismo para los patrones interviene uno o varios, por lo que se ha tomado con el nombre de contrato colectivo.

El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o vía de huelga, su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario, ya que solo podrá admitir a los trabajadores que solo pertenecen a el sindicato en tanto que el individual es un acuerdo entre las dos personas.

4.10 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO-LEY Y CONTRATO COLECTIVO

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento, pero el contrato –ley se distingue fundamentalmente en cuanto a su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

* El Contrato-Ley es un contrato de industria y el contrato colectivo en un contrato de empresa.

* El Contrato-Ley se solicita ante la STPS en tanto que el contrato colectivo solicita ante las juntas de conciliación y arbitraje.

* Debe otorgarse por varios patrones y el colectivo debe ser firmado por un solo patrón.

* El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento y el colectivo se revisa 60 días antes de su vencimiento.

* El contrato-ley no puede exceder de dos años en tanto que el colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

En realidad nadie desea los contratos-ley, ya que en las revisiones los que representan a las dos terceras partes, mayoritean a los demás, que sólo sirven de comparsas.

En el artículo 405 de la ley, los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Esto ocurre en teoría, ya que en la práctica ningún Contrato-Ley existe.

5. SALARIO

5.1 CONCEPTO.

La voz "salario" proviene del latín "*salarius*", a su vez derivado de "sal" lo encontramos como "substancia cristalina blanca e incolora que se usa para sazonar o conservar alimentos". El significado de "ario" se encuentra como "de, relacionado con, relativo a".

En el diccionario Larousse define como salario a la cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un servicio o trabajo. Sinónimo Sueldo.

En el diccionario etimológico, diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés "*souldé*" o "*sou*", de donde se derivan las palabras soldado y soldada. Esta última tiene origen en sueldo, antigua moneda.

"El salario es la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso".

"El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona".

Alberto Briceño Ruiz "La definición del salario puede atender los renglones:

- a) cuantificación del esfuerzo;
- b) posibilidades de la empresa;
- c) condición social del trabajador.

De esto resulta que: salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia. ¹

Luis Carlos Ledesma Villar "Es la contraprestación debida por el servicio que se recibe de una persona, a cambio de su esfuerzo en una actividad productiva." ²

La Ley Federal del Trabajo señala un concepto amplio a referirse al salario en el artículo 82 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

El salario debe corresponder a la valuación de tres situaciones:

- a) La función que desempeña el prestador de servicio en la empresa, sujeto primordial de la producción;
- b) La condición económica de la empresa, no limitada a su estado de pérdidas y ganancias, sino contemplada en cuanto a programas de realización, proyectos, inversiones, etc.;
- c) El aspecto social del trabajador, como eje del núcleo comunitario más importante, representado por la familia.

5.2 SALARIO MINIMO

Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conceden una existencia.

El salario mínimo se convierte de pronto en salario máximo e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual; no contempla las necesidades del trabajador, porque éstas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre salario mínimo.

1. BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Obra Citada. Página 356

2. LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS. *Administración de planes sobre previsión social*. Editorial ISEF. México 2003. Página

El salario mínimo tiene carácter jurídico-económico-social. Es jurídico en tanto que la ley lo establece con carácter de obligatorio en toda relación de trabajo. Económico porque para su fijación deben tomarse en cuenta elementos objetivos que permitan la atención a los aspectos fundamentales de vida de una familia y sus posibilidades de superación. Social ya que al atender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social más importante.

Alberto Briceño Ruiz.- “por salario mínimo debemos atender la cantidad menor, en efectivo y bastante, que debe el patrón al trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, para satisfacer las necesidades normales como jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación de los hijos.”³

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

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

Las reformas constitucionales son el propósito de llevar a los trabajadores de salario mínimo, los beneficios de justicia social. Derivado de esto nace el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, diferenciados en que los salarios mínimos generales son la base, mientras que los salarios mínimos profesionales, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

En la CPEUM en el artículo 123 A. Fracción VI. “Los salarios que deben disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales”

Los salarios mínimos pueden ser GENERALES o PROFESIONALES como lo indica en el artículo 91 de la LFT. “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”

En el artículo 96 nos menciona como se determinan las áreas geográficas “La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas (área A, B y C), las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que se deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.”

5.2.1 SALARIOS MINIMOS GENERALES.

Como lo menciona en la CPEUM en el artículo 123 Fracción VI segundo párrafo “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.”

Los salarios mínimos generales deben dar satisfacción a las necesidades siguientes: en el orden material, la habitación, la alimentación, el vestido y el transporte; en el aspecto social y cultural, la concurrencia a espectáculos, la práctica de los deportes y la asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y por último la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos generales, son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada.

En el artículo 92 de LFT nos dice que “los salarios mínimos generales regirán para todas los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios u trabajos especiales”.

3. BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Obra Citada. Página 433

5.2.2 SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.

Se preparaban las reformas en donde ya se daban a notar la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución apenas llegaba al salario mínimo, lo cual se pensó en los salarios mínimos profesionales.

La CPEUM en el artículo 123 Fracción VI en el segundo párrafo “Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”

Los nuevos salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; cuya misión, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el salario mínimo profesionales.

Los salarios mínimos profesionales poseen una justificación; las necesidades de los crecen a medida que se eleva su condición social: los trabajadores de salario mínimo general son los que desempeñan los trabajos de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores, situación que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 93 nos dice “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”

5.3 FORMAS DE FIJACION DEL SALARIO

En el artículo 83 LFT nos dice como puede fijarse “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

5.3.1 UNIDAD DE TIEMPO

El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

Para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El salario siempre se paga por horas de trabajo, día, semana o mes. El salario que se fija sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador que presta. Esto hace una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador.

Cuando el salario se fija por semana, por quincena, por decena o por mes, estriba en disponer que nunca será inferior al salario mínimo. La fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios.

5.3.2 UNIDAD DE OBRA

En el trabajo se atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, y si se hubiera estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo, deberá determinarse dentro de él, con el rendimiento normal de un trabajador apto.

Por otra parte se dice que al fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra, ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho

horas equivalga al salario remunerado que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo.

El trabajo por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que se obtiene. Es variable, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.

Como ventajas de este sistema de fijación: a) el menor costo de la fabricación; b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador; c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más; d) la menor vigilancia empresarial que requiere; e) los mayores beneficios que para ambas partes promueve; f) la fijación más exacta de los costos de producción.

La fijación del salario por obra deberá considerar la proporción entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba, por el servicio efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por la Ley o el salario básico estipulado.

En el artículo 85 de la LFT en su segundo párrafo: "En salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

Esto es debe establecer que si el pago en cada semana, aun cuando el número de piezas elaboradas por el trabajador no alcance, por su pago individual, el monto del salario mínimo, el patrón deberá pagar el salario mínimo diario, multiplicado por el número de días que se laboro. Si el trabajador no cumple con el número de piezas que de común acuerdo haya establecido, sin justificación alguna, el patrón podrá rescindir el trabajo, pero en ningún caso dejar de pagar el salario.

5.3.3 COMISION

El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

La comisión es una forma de pago que se utiliza generalmente en el comercio. La comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

La comisión no podrá ser inferior al salario mínimo. Para esto dependerá de los resultados de la eficiencia. La disminución del volumen de operaciones faculta al patrón a rescindir la relación laboral, sin que implique disminución al salario mínimo.

Depende de la naturaleza de la empresa, el sistema de pago sea mixto; además de la comisión se otorgue una cantidad fija, que garantice incluso el pago del salario mínimo.

En cuanto a las clases de comisiones, hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento, y comisiones progresivas, en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebase topes. Ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volúmenes de magnitud. Existen también comisiones permanentes, que Subsisten igual a través del tiempo; y comisiones periódicas que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actividad.

Las comisiones pueden ser indirectas, se devengan de operaciones concertadas personalmente entre los trabajadores y el cliente; y las indirectas provienen del cliente ya tratado por el trabajador o de personas comprendidas en la zona fijada por el patrón para que el empleado realice su trabajo.

5.3.4 PRECIO ALZADO

Es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

Esta forma del salario, se usa menos por los inconvenientes que presta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: del primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal forma que para concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, y del segundo porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

Se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo.

5.4 PLAZOS PARA EL PAGO

Los plazos para el pago del salario: los trabajadores normalmente viven al día, por lo que resulta de importancia suma la fijación de plazos breves para el pago de salarios.

En la CPEUM en el artículo 123 fracción XXVII, inciso c); "las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal". El término jornal anteriormente se refiere a los llamados obreros jornaleros.

En el artículo 88 de la LFT; "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días.

La diferencia de plazos entre ocho y quince días, según la categoría del trabajo. Las defensas de los trabajadores, porque los hombres que viven de su salario necesitan recibirlo en plazos cortos y periódicos. Por esa razón se determina los plazos máximos.

Finalmente de acuerdo con el período de pago, el salario puede pagarse de la siguiente manera: Semanal, Decenal, Catorcenal, Quincenal y cualquier otro período.

El lugar de pago debe ser el centro de trabajo, por disposición en el artículo 108 LFT "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

El trabajador no debe asistir al establecimiento en día no laborable para recibir el pago, ni esperar varias horas después de la terminación de la jornada para que se le cubra su salario como se indica en el artículo 109 de LFT "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación."

6. PREVISION SOCIAL

6.1 CONCEPTO

En el Diccionario de la lengua española define la palabra previsión como:

“La acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles, lo que puede ser previsto”.

La característica social lo adquiere en cuanto a que se trata de una colectividad o una comunidad que busca atender problemas particulares de un número indefinido de personas que tienen en común ciertos riesgos como: la adopción de medidas que tiene que cubrir riesgos laborales, la atención a los requerimientos de la senectud, mediante sistemas económicos de seguridad, que para ellos se generen.

La previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de las contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto, futuras, en el momento en que se presenten, esto es, la previsión es el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia futura, todo lo cual producirá la suspensión del temor a la mañana.

Algunos autores definen la previsión social:

Mario de la Cueva nos dice: “La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo.”¹

El Doctor Francisco José Martoni dice que: “La seguridad social es un sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y revención. Es lucha contra la miseria y la desocupación.

Es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparado a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”.

“La previsión social es el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de su familia, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad.”²

Por ello debemos entender lo que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, económica, social, cultural e integral.

Es toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios, que tiene por objeto elevar su nivel de vida, en lo económico, social, cultural e integral.

1. DE LA CUEVA MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano*. Editorial Porrúa. México 1999. TOMO II. Página 31

2. LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS. *Administración de Planes Sobre la Previsión Social*. Ediciones Fiscales ISEF, 2003. Página 62

La LSR en el artículo 8 en su cuarto párrafo da el concepto de Previsión social. "Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de los trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de sus familia."

Las prestaciones de previsión social pueden destinarse a satisfacer necesidades futuras como las jubilaciones o a las actuales como las becas, las despensas o el ahorro y a los infortunios como los subsidios de incapacidad.

La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendido: a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de los artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de nutrición; c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida.

Al precisar el concepto de prestaciones de previsión social se señala que dichas prestaciones deberán ser otorgadas de manera general y su pago a los trabajadores será deducible para los patrones. Asimismo, se prevén los requisitos mínimos que deberán observarse para que dichos ingresos se consideren exentos, aclarando que dicha prestación no es parte de la remuneración por los servicios prestados; ello con el fin de evitar que se perjudique a los trabajadores de bajos ingresos por la aplicación de las disposiciones de la Ley en esta materia.

La Previsión Social es una parte del derecho del trabajo dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora.

"La previsión social no puede tener contenido fijo; por el contrario sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el Estado, y las relaciones Obrero-Patronales."³

6.2 ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Las razones históricas del nacimiento de la previsión social

Marx explicó que la Revolución Francesa fue una lucha entre dos subclases de los poseedores de la tierra y de la riqueza, la burguesía y la nobleza, y llamó a los proletariados de todos los pueblos a unirse para formar el cuarto estado, la clase proletariada que lucharía para vencer un día al capital y organizar el reino de la libertad por el trabajo. La clase trabajadora supo que la burguesía no toleraría acto alguno que pudiera restringir su libertad de acción.

Las realidades sociales y los principios éticos del cristianismo, que permanecían en el fondo de muchas conciencias, despertaron ante la miseria de los hombres y el dolor de los niños, que en lugar de asistir a la escuela, concurrían día y noche a las fábricas, como animalitos de trabajo.

Los pueblos y las clases sociales y los hombres no se suicidan por placer. La burguesía europea comprendió la gravedad del problema, pues una población degenerada provocaría la decadencia de la nación, de tal suerte, que la fuerza física del elemento trabajo no podría en un futuro próximo satisfacer las exigencias de la industria, menos la defensa del territorio.

3. LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS. *Administración de Planes Sobre Previsión Social*. Ediciones Fiscales ISEF. 2003. Página 23.

En virtud del individualismo y liberalismo del trabajo y de la previsión social era un imposible, condición que se generalizó a todos los estados europeos; y si bien contenían el ofrecimiento de ciertas medidas de previsión social, nunca se cumplieron, con la sola excepción de las normas protectoras de la infancia.

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.

En el terreno de la previsión social continuaron funcionando, con su grandeza y sus deficiencias, los sistemas de la asistencia pública y privada para ayuda de los enfermos y de los necesitados. Dentro del campo de la previsión social, y a reserva de volver sobre los temas, una hermosa evolución de la doctrina de la responsabilidad civil, que va de la concepción clásica de naturaleza puramente subjetiva y de corte individualista, a la idea, primero de la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas y por el riesgo de la producción industrial, para llegar más tarde a la doctrina de la responsabilidad social, manifestada en la institución de los seguros sociales.

Los seguros sociales y la teoría del riesgo profesional, soluciones del siglo pasado, contuvieron, en su totalidad, la idea de la previsión social. La diferencia entre las dos ideas se relaciona únicamente con el tiempo, pero carece de esencia. Nacieron como una unidad, para decir al capital y al estado que los trabajadores no eran ni esclavos ni siervos y, además, que si un tratamiento decoroso en el presente, no podría evitarse un futuro de dolor y de miseria.

Del derecho del trabajo permite comprobar su origen común y su unidad futura con la seguridad social: la limitación de la jornada se propone dos finalidades, oportunidad al trabajador para convivir con su familia y asomarse a la vida de los deportes y de la cultura, un propósito del presente, y preservar la energía física, una visión de una sociedad futura capaz de repetir las hazañas de las generaciones pasadas; y la doctrina de los salarios, salarios mínimos, remuneradores y justos, tiene dos preocupaciones principales, una inmediata mirada hacia el futuro, porque sólo una alimentación sana suficiente puede conservar las energías del trabajo, y porque los salarios deben servir para la educación de los niños y la capacitación de los jóvenes.

6.3 PREVISION SOCIAL EN MEXICO

Mientras los pueblos de Europa, los Estados Unidos de Norteamérica y el Japón, sostenían a nivel mundial la primera y más la guerra imperialista para conquistar el dominio de los mercados y el derecho a explotar los recursos naturales de las naciones débiles, México luchaba por la destrucción de un sistema agrario cuasi-feudal y de un semi-capitalismo totalmente deshumanizado y explotador al máximo de las poblaciones que trabajan con sus manos, y por sustitución por una idea nueva de la justicia, a la que pronto se llamará justicia social. En la Declaración de los derechos sociales de 1917 brotó de las necesidades y anhelos de los hombres y de la decisión de un pueblo de preparar su destino e implantar la justicia social como su nuevo estilo de vida.

6.3.1 DEL SIGLO XIX A LA EXPLOSION DEMOCRATICA DE 1910.

La idea de la previsión social no apareció entre nosotros en el siglo XIX.

Seguridad industrial y riesgos de trabajo: En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial.

El programa del Partido Liberal: Es documento político más importante de aquella época, que abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la nación en los años finales del porfiriato. En el problema de la previsión social se formularon las proposiciones siguientes prohibición del trabajo de los menores de catorce años, alojamientos higiénicos a los trabajadores rurales; higiene y seguridad industrial; e indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

6.3.2 DE LA REVOLUCION DE 1910 A LA CONSTITUCION DE 1917.

La historia de la Revolución de 1910, transcurre en dos períodos: el lapso que va de noviembre de 1910 a la decena trágica de febrero de 1913 y el que corre del asesinato del presidente Madero a la constitución de 1917. El segundo la idea de la justicia social para los campesinos y los trabajadores.

La era maderista. En el año de 1910, los dos grandes problemas que agitaban a las conciencias eran la dictadura del general Díaz y la propiedad semi-feudal de la tierra.

El Plan de San Luis, documento base con el que inició Madero la Revolución, llamo a los hombre a la lucha armada por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y prometió, además, que se revisarían todas las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante varios siglos; pero no se encuentran en él una sola frase sobre la cuestión del trabajo y la previsión social.

Los años de la Revolución Constitucionalista. Los hombres de la Revolución constitucionalista sabían del fracaso de las promesas sociales. Hombres del pueblo, preferían la acción inmediata, por lo que decidieron, que son los hechos los creadores del derecho y de que la auténtica revolución es fuente substancial del derecho y de que la auténtica revolución es fuente substancial del derecho, convertir en realidad los anhelos del pueblo.

A partir del año 1914 se inicio alud de leyes y decretos creadores del derecho del trabajo y de la previsión social.

6.3.3 LA IDEA DE LA PREVISION SOCIAL

En la idea de la previsión social llegamos a la evolución de las tendencias del siglo XIX a asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la que conducen en los años de trabajo.

Particularmente en el derecho mexicano, se habla de dos fuentes de la previsión social: la impuesta por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los contratos colectivos, pero en las dos hipótesis la idea es la misma: la seguridad futura del trabajo.

La previsión social es una de las dos caras de una misma idea, la otra es el derecho del trabajo: la protección del hombre que entrega su energía de trabajo a la economía, en su presente y en su futuro, cualquiera que sea el régimen de producción, capitalista o socialista.

El derecho del trabajo se dirige al hombre en su vida presente, a fin de conservar su energía de trabajo el mayor número de años y proporcionarle un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa en unión de su familia, en tanto la previsión social proyecta y asegura este presente hacia el futuro, pero en lo dos momentos existe una sola meta: el reconocimiento del derecho del hombre a vivir como el ser que ha hecho la historia y construirá el mañana.

EL hombre que entrega a la economía todo lo que la naturaleza le ha dado, tiene derecho a recibir todo lo que la naturaleza le ha dado, tiene derecho a recibir todo lo que la naturaleza le exige para poder vivir, lo mismo en su presente que en su futuro. La previsión social muestra, la idea del derecho natural del hombre a un vivir como persona humana, si bien debe decirse que ese derecho es el efecto consecuente de una vida dedicada al trabajo. (El término derecho natural del hombre a una existencia decorosa, no es un postulado de la razón, sino la consecuencia de un hecho de la naturaleza, que es el vivir como el único ser dotado de razón.)

La previsión social, el trabajo, convertido en el valor supremo y en la base real de toda sociedad, según adquiere sus más altas dimensiones, proyectadas en dos momentos sucesivos de la vida: primero es la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y el segundo momento cuando la actividad presente se torna difícil o imposible. El salario ha dejado de

ser una contra-prestación por la energía de trabajo entregada, el salario ya no es el precio de la energía de trabajo que se alquila: el salario es la expresión del derecho del hombre a obtener por su trabajo lo que necesita para vivir dignamente en su presente y su futuro.

La previsión social regresa la idea de que la sociedad y el hombre son dos hechos de la naturaleza indisoluble. La previsión social es el reconocimiento del derecho natural del hombre a vivir en su presente y en su futuro, en armonía con su naturaleza.

La previsión social nació unida al derecho del trabajo, hecho que determinó su grandeza y su limitación: lo primero fue la recepción de una idea que pertenece a la historia, desde los años de la asistencia privada y pública .

La traducción jurídica del cambio en las ideas: la previsión social ya no sería un acto de beneficencia o una donación graciosa, sino un derecho de los trabajadores, cuyo fundamento sería una de las finalidades urgentes de la vida social, y cuya fórmula se podría expresar diciendo que todo trabajador, sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir su trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfruta y a que se le preste la atención conveniente para su curación y rehabilitación. De esto se desprende que la previsión social fue el triunfo del sentimiento de los trabajadores.

En aplicación a estas ideas, la previsión social se presentó como derecho imperativo, lo que debe entenderse en un triple sentido; a) La ley y los contratos colectivos deben determinar quiénes y qué proporción contribuirán al sostenimiento de la institución y a la prestación de los servicios, pensiones y asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, rehabilitación y otros complementarios. b) La previsión social es, ante todo, un derecho del trabajador, pero constituye también un deber, o bien, como derecho imperativo, la previsión social no depende de la voluntad de los trabajadores. c) El trabajador puede negarse a recibir los servicios médicos y a cobrar las pensiones que le correspondan. d) Los empresarios: la contribución que aportan a la previsión social no es sino aquella parte de la retribución del trabajo que se destina a asegurar el futuro de los hombres.

6.3.4 ORGANIZACIÓN Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA PREVISION SOCIAL

La organización de un instituto de servicio del futuro de los trabajadores y de la substitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todas las personas que utilicen el trabajo ajeno.

La previsión social sólo puede concebirse y sobre todo realizarse, a través de uno o varios organismos sociales que tengan a cargo la recepción y cobro de las aportaciones de las personas que deban contribuir al sostenimiento de la institución y la cobertura de las indemnizaciones y servicios que deban prestarse a los trabajadores.

La previsión social es creadora de la relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que caen en estado de necesidad, reclamable judicialmente de la institución destinada por la ley a prestar los servicios y cubrir las indemnizaciones.

El principio base de la previsión social es la dilución de los riesgos entre todos los trabajadores y empresarios sujetos de una relación jurídica de trabajo.

El principio de la responsabilidad es esencialmente diferente: las aportaciones de los trabajadores y de los empresarios pasan a integrar un fondo común, que bien puede denominarse impersonal, y del que debe además decirse que no pertenece a ningún trabajador individualmente considerado, sino que es un patrimonio social destinado a la realización de un fin: la reparación de los daños sufridos por los trabajadores.

Puede hacerse una clasificación: un sistema individual, que es el ahorro, los sistemas colectivos, la mutualidad y el seguro privado, y un sistemas social doble, la contratación colectiva entre trabajadores y empresarios, y la previsión social, en el sentido estricto del término.

El sistema individual y los sistemas colectivos se unen en un aspecto básico, que es el de su voluntariedad: en el ahorro, el hombre que lo practica puede iniciarlo, suspenderlo o ponerle fin libremente; y en el seguro privado, cada persona puede retirarse del grupo del que forma parte o de la institución aseguradora. La cuestión que se proponen resolver a los sistemas colectivos, ya no es el problema particular de la necesidad de una persona determinada, sino la de los miembros de grupos más o menos numerosos o de un número indeterminado de personas, cuyo único punto de reunión se da en la mutualidad o en la institución aseguradora.

Las dos subespecies de la previsión social son una decisión política y jurídica fundamental, adoptada por los pueblos en sus constituciones o leyes ordinarias para suprimir el estado de necesidad futura de los hombres. Desde su aparición constituyen derecho imperativo, son instituciones cuya vigencia y aplicación no dependen de la voluntad de los posibles beneficiarios, sino de los contratos colectivos, que son derecho objetivo imperativo o de la constitución y las leyes.

El sistema individual de la previsión

El sistema individual de previsión está representado por el ahorro; y se añade a la concepción individualista de la vida social, una de las cuyas manifestaciones, consiste en hacer al hombre responsable único de su presente y de su futuro, que cuando lleguen los años de la vejez o invalidez, debe apoyarse en sus previsiones de años anteriores, o con un símil que se ha utilizado algunas veces: el ahorro es la parte de la cosecha del agricultor que se reserva para los meses en que no hay recolección de frutos. El ahorro es el más simple de los procedimientos utilizados para la cobertura de los riesgos y consiste en la renuncia a un consumo actual con vista a una necesidad futura.

Los sistemas colectivos de la previsión

Sistemas colectivos de previsión los métodos empleados por asociaciones o comunidades humanas o por fundaciones o instituciones públicas o privadas, que se proponen contribuir a la solución del problema de la necesidad, presente u futura de sus miembros o de los seres que no son autosuficientes económicos.

6.3.5 LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

La declaración de derechos sociales de 1917, artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra de gabinete, ni siquiera de juristas; fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venía de la primera gran revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo, tuvieron que aplastar en la Asamblea Constituyente la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia, en espera de su fusión en la sociedad del mañana.

Carranza expresó que la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, a fin de expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. Al concluir el que fue uno de los grandes debates constitucionales del siglo XX, los diputados decidieron preparar la primera Declaración de derechos sociales de la historia, paralela a la Declaración de los derechos individuales del hombre y del ciudadano de 1789.

Significado de la declaración de los derechos sociales en la vida del pueblo.

Las normas para la conducta de los hombres son contenidos vivos a los que los pueblos y la comunidad internacional revisten con formas determinadas, la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los tratados, los

contratos colectivos de trabajo, etc. Se puede decir que una constitución se compone de dos elementos: un contenido finalista y dinámico.

Definir la constitución, de una manera general, como los principios e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía para mantener su unidad, regular la coexistencia de sus hombres y contribuir a la realización de su destino.

Forma y contenido de la Declaración de derechos sociales: es la combinación de los principios políticos y jurídicos adoptados por el pueblo, es una ley proclamada por el pueblo o por la asamblea constituyente que lo representa. En estas condiciones, la constitución, por su origen y por ser la expresión primaria de la voluntad esencial del pueblo soberano, el fundamento y el motor de la vida social, deviene la ley fundamental y suprema de la nación.

El derecho mexicano y de la previsión social, no existió entre nosotros antes de la Revolución constitucionalista de 1913. Nació, en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social; y de ahí también que desde su origen fuera un estatuto esencialmente diverso del derecho privado, pues en tanto éste se ocupa de las relaciones patrimoniales, los derechos del trabajo y de la previsión social se proponen asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia.

Declaración es una norma de fines: como todas las normas de conducta humana, el contenido de la Declaración es de naturaleza finalista. Esta característica se revela la profunda diferencia entre el derecho del mundo individualista y liberal y el derecho de y para la justicia social: en el primero, el derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y delimita los intereses particulares, mientras la idea nueva ve en el derecho la norma que busca la realización de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Declaración contiene únicamente los beneficios mínimos de la previsión social que deben otorgarse necesariamente a los trabajadores: La Comisión redactora del proyecto de la ley del trabajo conocía la aceptación del principio por la doctrina y la jurisprudencia, así como su aplicación en los contratos colectivos, por lo que decidió consignar expresamente la tesis, al llegar a los riesgos de trabajo vio penetrar al lugar de las reuniones a un trabajador, pálido y demacrado, que expresó haber escapado de su casa para decir a la Comisión que la vieja fórmula de la Declaración, enfermedades profesionales, había dado por resultado que un número incontable de víctimas no recibiera indemnización alguna, porque algunos médicos sostenían que determinado padecimiento no tenían como causa única el trabajo que desempeñaba el obrero. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. La Exposición de motivos de la Ley contiene las razones que sirvieron de fundamento a la reforma, que implica una ampliación de un beneficio consignado en el Artículo 123, pero nos remitimos al capítulo especial que dedicaremos al tema de los riesgos de trabajo.

El Derecho del trabajo y de la previsión social quiso ser el derecho de quienes nada tenían, de quienes se alistaban para tener algo.

Consideraciones finales: la Declaración de derechos nació dentro de este espíritu, como una vocación del pueblo por la justicia social, como un derecho constitucional supra-estatal, un conjunto de principios e instituciones creados por el pueblo, que imponen al estado el deber de realizarlos. Por esto, el estado que quiera merecer entre nosotros el título de revolucionario, tiene el deber de elevarse constantemente sobre los mínimos constitucionales y sobre los que consignó en las leyes del trabajo y de la previsión y seguridad sociales.

Concepto y contenido de la previsión social en el artículo 123 de la CPEUM

La previsión social del Artículo 123 de la CPEUM se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardentemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los

trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores.

La visión que antecede a la idea de que el contenido de la previsión social es doble, se trata de dos maneras de enfocar los problemas; la parte primera se formaría con las disposiciones que se desarrollaron en un pasado más o menos próximo hasta constituir lo que tradicionalmente se denomina la previsión social; en tanto la segunda se integraría con la creación magnífica de los autores de nuestra Carta Magna, de un conjunto de principios abierto a posibilidades ilimitadas cuyo destino sería el bienestar colectivo de los hombres y de los trabajadores. En la segunda parte, nuestro artículo 123 adquirió una característica nueva, pues es una fuente inagotable para un mejoramiento general y constante de los centros de población.

Del contenido del artículo 123 las formaciones que corresponden a cada uno de los rubros propuestos:

El contenido tradicional de la previsión social: a) El problema de la educación: los diputados de la Revolución sabían del analfabetismo de los hijos de los campesinos y de los trabajadores y sintieron que la legislación del trabajo sería incompleta si no consignaba la obligación de las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo. Y así lo decretó en la fracción XII de la Declaración. b) El servicio público del empleo gratuito para los trabajadores. c) Las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores. d) En su recorrido por los campos de la República, los ejércitos constitucionalistas se dieron también cuenta que los campesinos y grandes masas de trabajadores vivían en condiciones que difícilmente se podría llamar hogares mínimos. De ahí que la misma fracción XII del Artículo 123 impusiera a las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores. e) Adopción obligatoria de los sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial. f) Medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades y reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo.

6.4 REQUISITOS DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL

En el artículo 31 de la LISR: "Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

Fracción XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos de ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos de ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aún cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos de ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean promedio aritmético por cada trabajador sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas de las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se éste a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no

exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezca en el Reglamento de esta Ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular para realizar un trabajo personal, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean mismas para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo otorguen a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año."

De acuerdo con el artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta dice: "Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, de la fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco v civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica."

Solo existen requisitos para el contenido de los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o de sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales o deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Las prestaciones de previsión social por su naturaleza pueden ser de dos tipos: las directamente ligadas al monto del salario que se otorga en un porcentaje a éste; y las que se dan en cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario.

6.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores son las siguientes:

6.5.1 HORAS EXTRAS

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

Artículo 68 LFT "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley."

6.5.2 PRIMA DOMINICAL

Artículo 71. LFT "En los Reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima dominical adicional de un 25 %, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

6.5.3 VACACIONES

Artículo 76. LFT "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentes de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios."

Artículo 78. LFT "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos."

Artículo 80. LFT "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de **veinticinco por ciento** sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones."

6.5.4 AGUINALDO

Artículo 87. LFT "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

6.5.5 PRESTACIONES EN ESPECIE

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

6.5.6 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Artículo 117. LFT "Los trabajadores participan en las utilidades de las empresas, de conformidad por el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas."

6.5.7 OBLIGACIONES PATRONALES

Artículo 132. LFT “Son obligaciones de los patrones:

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminados sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco Km. de población más próxima.

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.”

6.5.8 HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 136. LFT “Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.”

Artículo 137. LFT “El Fondo Nacional de Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.”

Artículo 141. LFT “Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son los gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a construir depósitos a favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

- I. En los casos de incapacidad permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley...
- II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y;
- III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales y bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.”

6.5.9 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 153-A. LFT "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Artículo 153-B. LFT "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de la adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas."

Artículo 153-F. LFT "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

6.5.10 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Artículo 162. LFT "Los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que se haya cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del espacio;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede de diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tenga mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.
- V. En caso de muerte el trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda."

6.5.11 TRABAJO DE LAS MUJERES

Artículo 165. "Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad."

Artículo 170. LFT "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrá derecho al 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñan, siempre que no hay transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.”

Artículo 171. LFT “Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.”

6.6 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 7 LSS. El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular mediante prestaciones en especie y en un dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.”

Artículo 11 LSS. “EL régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro y cesantía en edad avanzada y vejez; y
- V. Guarderías y prestaciones sociales”.

Artículo 27 LSS. Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual al trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro del retiro, cesantía y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando se entreguen en forma onerosas las prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija el Distrito Federal;
- VII. Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de las pensiones establecido por el patrón o derivado de

contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. ...”

6.6.1 HABITACION O ALIMENTACION

Prestaciones en Dinero

Artículo 32. LSS “Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33 %.”

6.6.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Artículo 84. LSS “Quedan amparados por este seguro:

- I. El asegurado;
- II. El pensionado por:
 - a) Incapacidad permanente total o parcial;
 - b) Invalidez;
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia;
- III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.
Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiere dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;
- IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.
Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;
- V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;
- VI. Los hijos del asegurado cuando no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
- VII. los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;
- VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste; y
- IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.”

Artículo 85. LSS "Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley."

Prestaciones en Especie

Artículo 91. LSS "En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes."

Artículo 92. LSS "Si al concluir el período de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico."

Artículo 94. LSS "En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico."

Prestaciones en Dinero

Artículo 96. LSS En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el mismo término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más."

Artículo 97. LSS "El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad."

Artículo 98 LSS. "El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado."

Artículo 99. LSS "En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio."

Artículo 100. LSS "Cuando el Instituto hospitalice al asegurado, el subsidio establecido en el artículo 98 de esta Ley se pagará a él artículo 98 de esta Ley se pagará a él o a sus familiares derechohabientes señalados en el artículo 84 de este ordenamiento."

Artículo 101. LSS "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores el parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como a continuación de incapacidad originada por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana."

Artículo 102. LSS "Para la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y
- III. Que no se ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otros subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad."

Artículo 103. LSS "El goce por parte de la aseguradora del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro."

Artículo 104. LSS "Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento."

Régimen Financiero

Artículo 105. LSS "Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones de especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado."

Artículo 106. LSS "Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado; y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará tristemente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor."

Artículo 107. LSS "Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma; y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante."

Artículo 108. LSS "Las aportaciones del Gobierno Federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de julio de cada ejercicio. En el caso de que en un cuatrimestre la inflación sea cuatro puntos porcentuales mayor o menor a la prevista en dichos cálculos, se harán las compensaciones preliminares correspondientes antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, en base a la inflación real anual, durante el mes de enero del año siguiente."

6.6.3 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Artículo 112. LSS "Los riesgos protegidos en este Capítulo son la invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos previstos de esta Ley."

Artículo 113. LSS "El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este Capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados.

Para los efectos de este artículo, se considerarán como semanas de cotización por lo que se refiere al seguro contenido en este Capítulo las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad médica para el trabajo."

Artículo 114. LSS "El pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo de un puesto igual a aquél que desarrollaba al declararse ésta."

Del Ramo De Invalidez

Artículo 119. LSS "Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado de halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social."

Artículo 120. LSS "El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva,

La pensión y el seguro de sobre vivencia a que se refiere esta fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia, el Instituto calculará el monto consecutivo necesario para la contratación. Al monto consecutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia, podrá el asegurado optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.

La renta vitalicia y el seguro de sobre vivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta Ley;

- III Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título;

- IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la Sección IV de este Capítulo; y
- V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia Sección IV de este Capítulo.”

Ramo de Vida

Artículo 127. LSS “Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente Capítulo, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión de ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule;
- V. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título.

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto, se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas de este Capítulo.

Para ello el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este Capítulo, por la institución de seguros.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto consecutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tenga derecho sus beneficiarios, en los términos de este Capítulo, éstos podrán retirar la suma excedente enana sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor.

La renta vitalicia se sujetará a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de esta Ley.

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las personas a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán con cargo al seguro de sobre vivencia que haya contratado el pensionado fallecido.”

6.6.4 DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES Y AYUDA ASISTENCIAL

Artículo 138. LSS “Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de acuerdo con las reglas siguientes:

- I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión;
- II. Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión;
- III. Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él;
- IV. Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda; y
- V. Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 134 de esta Ley.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

El Instituto concederá en los términos de este artículo, las asignaciones familiares a los hijos del pensionado, mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas.”

Artículo 140. LSS “El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, con excepción de los casos comprendidos en las fracciones IV y V del artículo 138, así como a los viudos o viudas pensionados, cuando su estado físico requiera ineludiblemente, que lo asista otra persona de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto se formule, la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta del veinte por ciento de la pensión de invalidez o viudez que éste disfrutando el pensionado.”

6.6.5 DE LA CUANTIA DE LAS PENSIONES DE INVALIDEZ Y VIDA

Artículo 141. LSS “La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, o las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho, en los términos del artículo 122 de esta Ley, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrá ser inferior a la pensión garantizada establecida en el artículo 170 de esta Ley.”

Artículo 142. LSS “El monto determinado conforme al artículo anterior, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado, como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual.

En todo caso, el monto del aguinaldo a que se refiere el párrafo anterior, no será inferior a treinta días.”

Régimen Financiero

Artículo 146. LSS “Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.”

Artículo 147. LSS “A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.”

Artículo 148. LSS “En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la Ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual de siete punto por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta Ley.”

6.6.6 DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Artículo 152. LSS "Los riesgos protegidos por este Capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley."

Artículo 153. LSS "El otorgamiento de las prestaciones contenidas en este Capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los ramos de aseguramiento amparados.

Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el Instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda."

Ramo Cesantía en Edad Avanzada

Artículo 154. LSS "Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientos cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúne las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del Capítulo IV de este Título."

Artículo 155. LSS "La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título;
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial."

Artículo 156. LSS "El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado del trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja."

Artículo 157. LSS "Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta Sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar con la Institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor; y
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convertirse fuera inferior a la pensión garantizada."

Artículo 158. LSS “El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más de treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima de seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable al ramo de vejez.”

Del Ramo de Vejez

Artículo 161. LSS “El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título;
- III. asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial.”

Artículo 162. LSS “Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del Capítulo IV de este Título.”

Artículo 163. LSS “El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.”

Artículo 164. LSS “Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta Sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor; y
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.
Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las disposiciones administrativas que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convertirse fuera inferior a la pensión garantizada.”

6.6.7 AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

Artículo 165. LSS "El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registro como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y
- III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios."

Régimen Financiero

Artículo 167. LSS "Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a entrar al Instituto el importe de la cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro."

Artículo 168. LSS "Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador;
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente;
- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos; y
- IV. Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.
Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social."

6.6.8 DE LA CUENTA INDIVIDUAL Y DE LAS SOCIEDADES DE INVERSION DE FONDOS DE RETIRO

Artículo 174. LSS "Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la que se integrará en los términos señalados en el artículo 159 fracción I de esta Ley."

Artículo 175. LSS "La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán contar, para su constitución y funcionamiento, con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad a los términos de la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En todo caso dicha ley dispondrá los requisitos de constitución, entre los que se incluirán las disposiciones relativas a impedir el conflicto de intereses sobre el manejo de los fondos respecto de la participación de las asociaciones gremiales del sector público y de las entidades financieras.”

Artículo 191. LSS “Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a:

- I. Realizar aportaciones a su cuenta individual; y
- II. Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor de setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento del saldo de su propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado.

El derecho consignado en esta fracción sólo podrán ejercerlo los trabajadores, que acrediten con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada. El trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente.”

6.6.9 DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Del Ramo de Guarderías

Artículo 201. LSS “El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este Capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.”

Artículo 202. LSS “Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.”

Artículo 203. LSS “Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.”

Artículo 204. LSS “Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en la relación a los centros de trabajo y de habitación, y en la s localidades donde opere el régimen obligatorio.”

Artículo 205. LSS “Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.”

Artículo 206. LSS “Los servicios de guarderías se proporcionará a los menores a que se refiere el artículo 201 LSS desde la edad e cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.”

Del Ramo de las Prestaciones Sociales

Artículo 208. LSS “Las prestaciones sociales comprenden:

- I. Prestaciones sociales institucionales; y
- II. Prestaciones de solidaridad social.

Artículo 209. LSS “Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.”

Artículo 220. LSS “Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

- I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación;
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes;
- III. Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social;
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de la cultura física en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;
- V. Promoción de la regularización del estado civil;
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial;
- VII. Centros vacacionales;
- VIII. Suspensión de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia; y
- IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.”

Artículo 210-A. LSS “El instituto podrá ofrecer sus instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales a la población en general, ya sea por sí o en cooperación con instituciones de los sectores público o social, estableciendo en todos casos las cuotas de recuperación de costos correspondientes, a efecto de generar recursos para apoyar el financiamiento de su operación y mantenimiento y de colaborar con la sociedad en general en la promoción de ese tipo de actividades. El monto y destino de los recursos que se obtengan conforme a lo dispuesto en este párrafo se informará al Congreso de la Unión y al Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los derechohabientes tendrán condiciones preferenciales en el pago de las cuotas de recuperación señaladas, en los términos que el Instituto establezca.”

REGIMEN FINANCIERO

Artículo 211. LSS "El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto."

Artículo 212. LSS "Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este Capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados ene. Artículo 201 a sui servicio."

6.6.10 PRESTACIONES DE SOLIDARIDAD SOCIAL

Artículo 214. LSS "Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, en la forma y términos establecidos en los artículos 215 al 217 de esta Ley."

Artículo 216-A LSS "El Instituto deberá atender a la población no derechohabientes en los casos siguientes:

- I. En situaciones de emergencia nacional, regional o local o, en caso de siniestros o desastres naturales;
- II. Tratándose de campañas de vacunación, atención o promoción a la salud; y
- III. En apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, cuando así lo requiera el Ejecutivo Federal.

Para los efectos de la fracción I, el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá los recursos financieros correspondientes al Instituto de conformidad con las disposiciones aplicables.

Por lo que hace a los supuestos contemplados en la fracción II, conforme a las previsiones presupuestarias y en los términos de las disposiciones que al efecto emita el Ejecutivo Federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá los recursos financieros necesarios para resarcir al Instituto de los gastos en que incurra.

Tratándose de los programas a que se refiere la fracción III, se estará a los dispuesto por las normas aplicables a los subsidios federales.

En todos los casos el Instituto llevará a cabo la contabilización específica y por separado de la contabilidad general."

6.6.11 DE LA CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

Artículo 218. LSS "El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, a ser dado de baja, tiene el derecho a continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de baja. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente:

- a) respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá cuanto hace el ramo primero, la totalidad de la cuota y por los otros ramos cubrirá el importe de las cuotas patronales, debiendo el Estado aportar la parte que conforme a esta Ley le corresponde, incluyendo la cuota social; y;
- b) En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronales y el Estado la parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta Ley.

Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderían al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del artículo 25 de esta Ley."

6.6.12 DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

Artículo 240. LSS "Todas la familias de México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo."

Artículo 242. LSS "Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia pagarán anualmente una cuota equivalente al veintidós punto cuatro por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

Por cada familiar adicional, a que se refiere el artículo anterior, se pagará una cuota equivalente al sesenta y cinco por ciento de la que corresponde a este seguro.

El estado contribuirá conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 106 de la presente Ley."

6.7 LEY DEL INSTITUTO DE FOMENTO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES. (INFONAVIT)

Artículo 3. INFONAVIT "El Instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción del apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.

Artículo 5. INFONAVIT "El patrimonio del Instituto se integra:

- I. Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- II. Con las cantidades y comisiones que obtengan por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;
- III. Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;
- IV. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título; y
- V. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores."

Artículo 29. INFONAVIT "Son obligaciones de los patrones:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley.
Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Calve Unica de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

- II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los

términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El Registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las Administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de alta;

- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en su salarios, conforme a lo previsto en los artículo 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de los abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos de las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convertir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- VII. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de Vivienda, hasta en tanto se éste en posibilidad de

individualizar los pagos a favor de sus títulos, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la prestación de las constancias mencionadas;

- VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.
- IX. Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón."

6.8 LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

El objetivo primordial del fondo de ahorro para el retiro es lograr un mayor bienestar posible para los empleados y mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro, inducido a través de las aportaciones de previsión social cuando estos por alguna razón dejen de trabajar.

Como ya se menciona en la Ley del Seguro Social sobre las aportaciones para el retiro dentro de la ley de SAR, en su artículo 79 no dice: "Con el propósito de incrementar el monto de la pensión, e incentivar el ahorro interno de largo plazo, se fomentarán las aportaciones voluntarias que pueden realizar los trabajadores o sus patrones a la subcuenta de ahorro voluntario.

A tal efecto, los trabajadores o los patrones, adicionalmente a las obligaciones derivadas de contratos colectivos de trabajo podrán realizar depósitos a la subcuenta de aportaciones voluntarias en cualquier tiempo. Estos recursos deberán ser invertidos en las sociedades de inversión que opere la administradora elegida por el trabajador.

Asimismo, con la finalidad de promover el ahorro de los trabajadores a través de la subcuenta de ahorro voluntario, las administradoras podrán otorgar incentivos en las comisiones a los trabajadores por la permanencia de sus aportaciones.

Los trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias cada seis meses, dando para ello aviso a administradora con la antelación que se pacte en los contratos tipo previamente aprobados por la Comisión."

6.9 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El artículo 109. LISR Ingresos exentos

"No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como la remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere la fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.
- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por excedente se pagará el impuesto sobre la renta en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes del retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

- IV. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de manera análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo.
- VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en el Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

- VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro del retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante el año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XII. ...
- XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.
- XIV. ...
- XV. ...
- XVI. ...
- XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguro a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo de trabajo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y demás hubiera transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que se paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima hay asido pagada directamente por el empleador a favor

de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos asegurados se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en los casos del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 176 de esta ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV de este artículo, según corresponda.

XVIII.

XIX.

XX.

XXI.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, pro concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV.

XXV.

XXVI.

XXVII.

XXVIII.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal de la Subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporte o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los

términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones...

Artículo ____ LISR La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, haberes del retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalario y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley."

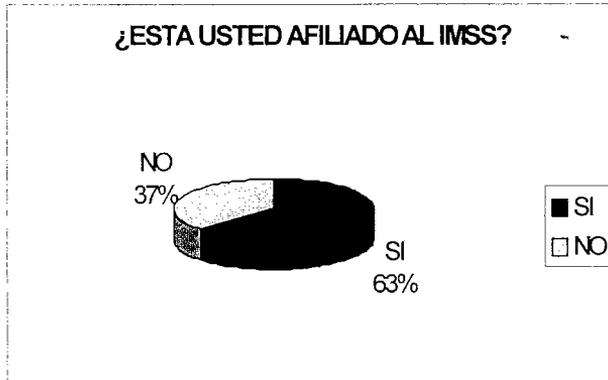
7. CASO PRACTICO

7.1 Resultado de la encuesta a trabajadores.

A continuación se muestran los resultados de la encuestas a los trabajadores.

Esta gráfica 1 nos muestra como es que los patrones violan las garantías individuales de los trabajadores al omitir un derecho que les corresponde como es la seguridad social en un 37%.

	SI	NO	No se	encuestados %
¿ESTAS AFILIADO AL IMSS?	63	37	0	100

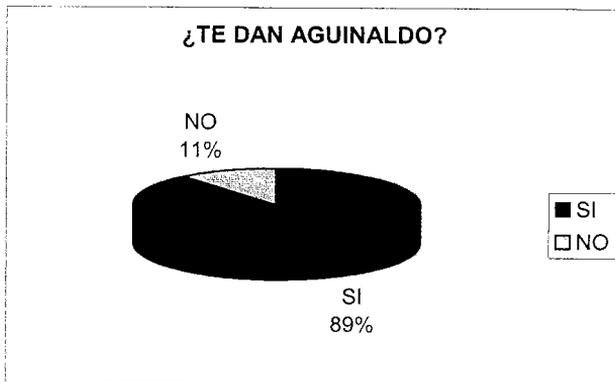


Gráfica 1

Del total de encuestados únicamente el 63 % de los encuestados están afiliados y cuentan con esta prestación y el 37 % que no cuentan con el servicio, debido a que los patrones, por tratar de ahorrar costos evades esta responsabilidad, y no toman en cuenta los accidentes que pueden ocurrir dentro del entorno laboral, lo cual, impactara económicamente a la empresa. No solo por el servicio médico, inasistencia sino también por sanciones por las autoridades.

En la jerarquía de leyes la ley federal de trabajo es superior a otras de referencia, por lo que prefieren los patrones cumplir con el derecho dar una aguinaldo (gráfica 2); no así la de dar seguridad social como se observa en la gráfica 1.

	SI	NO	No se	encuestados
				%
¿TE DAN AGUINALDO?	89	11	0	100



Gráfica 2

El 89 % de los encuestados si reciben esta prestación, pero el 11 % no, esto se debe principalmente por tratarse de personas que se contratan por honorarios profesionales, por obra determinada. Generalmente no existen contratos por escrito en ambos casos.

Dentro de la industria que se encuentra dentro del Distrito Federal es indispensable que se encuentren personal en el área de producción en donde las inasistencias son un factor que influye en toda la producción por lo tanto, las empresas se ven obligadas a ser un gasto aún mayor otorgándoles a sus trabajadores premios de asistencia. Pero no es representativo este tipo de empresas dentro del área de estudio, como la muestran las gráficas 3 y 4.

¿ PREMIO DE ASISTENCIA?				encuestados
	SI	NO	No se	%
	5	95	0	100



Gráfica 3.

¿ PREMIO DE PUNTUALIDAD?				encuestados
	SI	NO	No se	%
	5	95	0	100

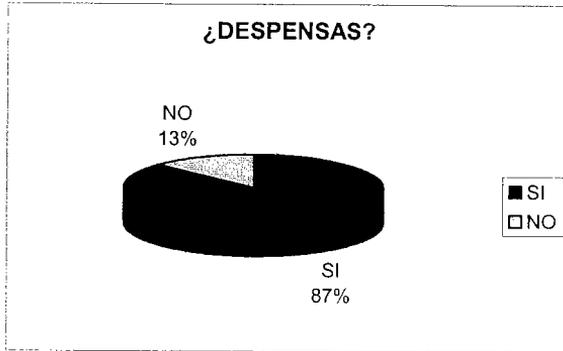


Gráfica 4

Las gráficas 3 y 4 muestran solo un 5% de las personas a las que se les da esta prestación esto es por la importancia que representa a las empresas que son de producción y de distribución de las cuales son muy pocas empresas a las que les preocupa el costo de tener detenida la producción o los almacenes sin rotación.

En la pregunta que se formulo a las personas encuestadas con respecto a que si recibian algun tipo de despensa el 87% de los encuestados si reciben ayuda en forma de despensa ya sea en vales o en dinero.

¿DESPENSAS?				encuestados
	SI	NO	No se	%
	87	13	0	100



Gráfica 5.

Para las empresas otorgar esta prestación representaría solo 20 % del salario mínimo, sin pasarse para que no integre para el salario diario de cotización de cada trabajador según el Seguro Social y el Impuesto Sobre la Renta pide que sea de manera general para que el patrón lo pueda hacer deducible, así que no repercute de manera importante en la empresa de manera impositiva en forma importante.

En la pregunta, recibe fondo de ahorro Solo el 22 % de los encuestados respondieron que si.

	SI	NO	No se	encuestados
¿FONDO DE AHORRO?	22	78	0	% 100



Gráfica 6.

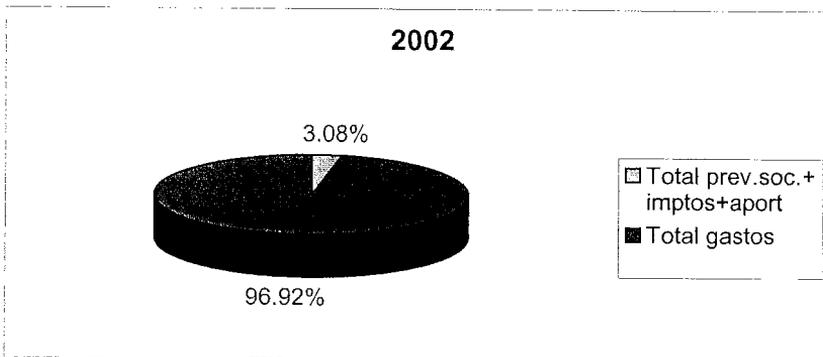
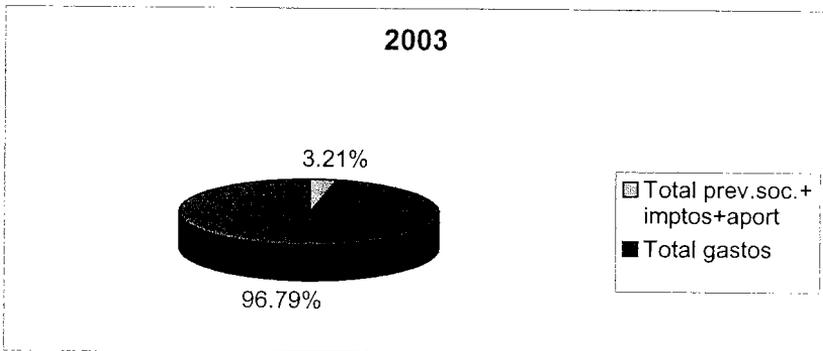
El fondo de ahorro es un tipo de previsión social futura con posibilidad de que se tenga disponibilidad de el, en dos ocasiones como máximo durante el año y se compone del 50% del trabajador vía nomina y 50% patrón siempre que no rebase el 13% del Salario Base de Cotización, esto es para que el patrón lo pueda hacer deducible de los gastos; sin embargo hay dentro de las obligaciones del patrón un fondo, en donde de una institución financiera maneja una cuenta que es del trabajador para cuando se retira de trabajar cuente con un fondo para el retiro. En la grafica 6 solo se muestra el primer caso.

7.2 Resultado de las encuestas en las empresas.

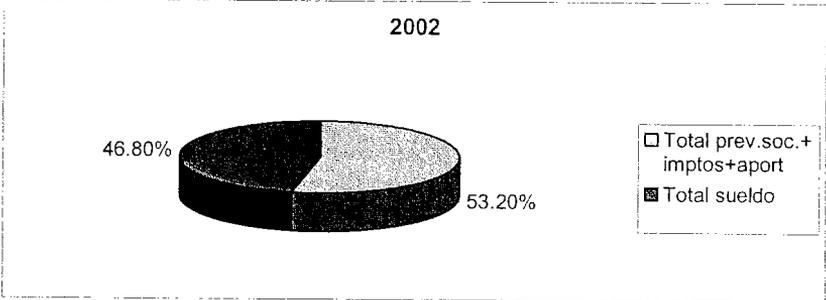
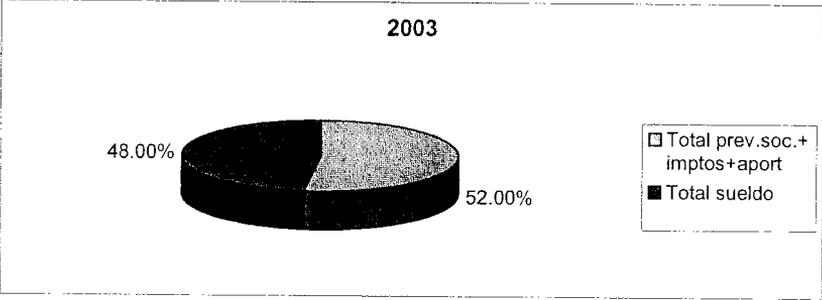
Impacto financiero en las empresas de las prestaciones sociales que se otorgan

Interpretación de las razones financieras.

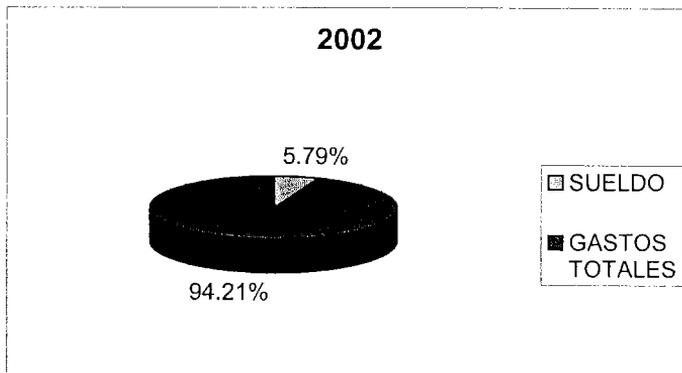
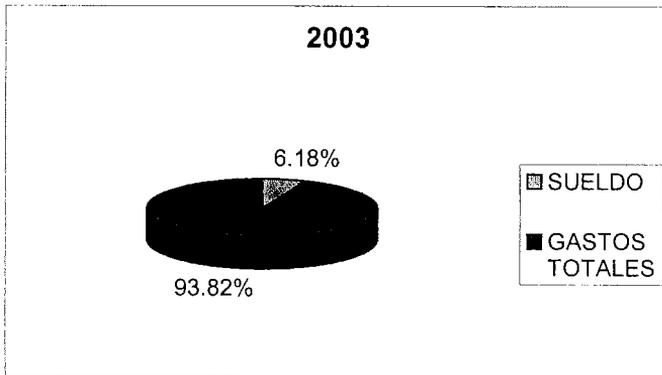
1. Se gastaron \$ 0.0321 de cada peso del total de gastos en 2003 por concepto de previsión social e impuestos y en el 2002 \$ 0.0308 mostrando una reducción de \$0.0037.



2. Por cada peso de sueldo que se pagan se gastan en previsión social, impuestos y aportaciones \$0.52 en 2003 y 0.532 en 2002 mostrando una disminución de \$0.012.



3. Por cada peso de utilidad se gastan \$0.0535 en 2003 de provisión social y en 2002, \$0.0682 mostrando una disminución de \$0.047.



CONCLUSIÓN:

1. El trabajo es la acción que realiza una persona llamada trabajador, por la cual recibirá un salario de parte de otra persona llamada patrón. Esta relación que existe entre estas dos personas se le llama "relación laboral". Dicha relación laboral se encuentra regulada por las leyes, principalmente por la Ley Federal del Trabajo, la cual los emana la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. Los elementos Trabajador, Patrón y la Relación Laboral; tienen que cumplir con ciertos requisitos que se encuentran en la LFT dentro de las obligaciones del trabajador se encuentran solo por mencionar algunas:

Cumplir

- Con la tarea estipulada dentro del contrato.
- Con el honorario establecido-
- No presentarse a las instalaciones de trabajo alcoholizado o bajo los influjos de drogas
- No realizar comercio dentro de las instalaciones del centro trabajo

Y algunos derechos del trabajador:

- El trabajo no deben ser denigrante.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorguen las leyes.
- Instalaciones limpias y seguras.
- El pago debe ser dentro de las instalaciones de trabajo.
- El trato debe ser digno y respetuosos por parte del patrón y demás compañeros.

3. El patrón cuenta también con derechos y obligaciones presentándose algunos conceptos:

Derechos :

- A seleccionar al personal que se apegue al perfil del puesto.
- A prescindir de la persona cuando tiene más de tres faltas consecutivas injustificadas.

Obligaciones:

- Otorgar vacaciones y la prima vacacional del 25%
- Otorgar gratificación anual.

4. El Contrato obliga al trabajador y al patrón a cumplir con estipulaciones específicas, además este es obligatorio para evitar conflictos legales que pudiera repercutir en las finanzas de las empresas. Las formas más comunes para contratar a personal son el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley.

Dentro el Contrato Individual de Trabajo se encuentran varias formas de contratar como son:

- Por tiempo indefinido.
- Por obra determinada.
- Por tiempo determinado.

El Contrato Colectivo se divide por:

- Duración
- Forma de contratación.

El Contrato Ley básicamente es la contratación de personal por medio de grupo de patrones o de sindicatos que se unen para formar condiciones de trabajo para una rama de productiva específica independiente de la ubicación del centro de trabajo.

5. El salario es la retribución que se gana el trabajador por desempeñar las tareas asignadas en el contrato de trabajo, necesarias para el logro de los objetivos de la organización. El monto que debe pagar el patrón no debe ser menor al que determine la ley, la cual da dos tipos de salarios, el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional.

Adicional al salario existen otras prestaciones que se le deben de dar al trabajador según lo estipulado por la Ley del Seguro Social, La Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la Ley Federal del Trabajo, y la Ley del Seguro de Ahorro para el Retiro.

En el Caso del IMSS se le debe de inscribir al trabajador para que tenga acceso a asistencia médica en caso de accidente laboral, enfermedad o maternidad en caso de las mujeres y que reciba cierta remuneración durante el tiempo que no acuda a sus labores, buscando que el empleado (a) no vea mermado el nivel de vida de él y su familia.

La Ley del IFONAVIT obliga al patrón a aportar un 5% del salario del trabajador a un fondo para el crédito de vivienda para que pueda acceder a una vivienda digna.

La Ley FT obliga al patrón a pagar tiempo extra, prima dominical y vacacional, a dar aguinaldo y a una participación de las utilidades de la empresa si es que las hubiera.

La Ley del SAR con esta ley se asegura que el trabajador tenga un fondo de retiro cuando se jubile o que por otra causa ya no pueda trabajar así cuenta con ingresos del fondo que formo durante la vida laboral

La Ley del ISR graba al salario, de esta manera el trabajador contribuye al gasto público del país. Existen ciertos parámetros que determinan cómo se calcula este impuesto, esto es según el monto de ingresos, si rebasa cierta cantidad ingresos se deberá pagar impuesto pero sino, el gobierno federal dará una compensación a través del patrón.

De este modo los patrones deben de tener en cuenta todo lo anterior para contratar a una persona como trabajador, no solo debe pensar en el costo del salario que se tiene que pagar sino también toda la carga impositiva y de seguridad social a que tiene derecho el trabajador. Y debido a la complejidad que representa para el empresario estimar cual es el costo de la previsión social se realizo una encuesta con treinta y cinco empresas buscando la determinación de los indicadores que puedan mostrar.

De la encuesta realizada se desprende la necesidad de capacitar a los empresarios sobre los diferentes tipos de previsión social que se pueden ofrecer a los empleados buscando que estos sean más productivos y que no se afecte el flujo de efectivo de la empresa.

Si el empresario esta convencido de las bondades que tienen el otorgamiento de la previsión social, buscara la forma de repercutir lo menos posible su importe en el precio de venta de sus productos y servicios.

La encuesta también arrojo información referente a que los empleados no conocen sus derechos que están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo y en otras leyes como son la Ley del INFONAVIT y del Seguro Social.

Tomando como referencia la información obtenida en las encuestas se toman las herramientas para determinar ciertos indicadores que le serán de utilidad a las empresas para la toma de decisiones. Dentro de los que aparecen los siguientes:

a) Relación entre el importe total de previsión social contra el total de gastos.

De esta comparación se observó que la provisión social total representa el 3.21% del total de gastos. El empresario podrá proyectar sus gastos si alguno de los conceptos de provisión social se halla modificado y se dará cuenta que por cada peso (\$1.00) de aumento en sus gastos la provisión social representa \$0.032.

b) Relación entre provisión social e impuestos contra el total de sueldos

Este indicador muestra que por cada peso (\$1.00) de salario que cubre la empresa, se tiene que pagar impuestos y provisión social equivalente al 51.99% . Como en el caso anterior el empresario podrá realizar sus proyecciones considerando que por cada peso (\$1.00) de salario que halla contratado con sus trabajadores tendrá que pagar en forma adicional por provisión social e impuestos cincuenta y dos centavos (\$0.52)

c) Relación entre el total de sueldo contra total de gastos.

Al comparar esta información se obtiene que por cada peso (\$1.00) de gasto que tiene la empresa, el total de sueldos representa seis centavos (\$0.06).

En las proyecciones que se requiera formular cuando se presenten los incrementos al salario mínimo general, se puede analizar cual será el impacto en el total de gastos.

La recomendación que se hace es que los empresarios reciban periódicamente con cifras obtenidas de su contabilidad la variación que hallan sufrido estos indicadores, la periodicidad podría ser trimestral

BIBLIOGRAFIA

BRICEÑO RUIZ ALBERTO. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, S.A. de C.V. México, 1985. Páginas 627.

RODRIGUEZ VALENCIA JOAQUIN. *Administración Moderna de Personal*. Editorial ECAFSA. México, 2000. 2da Edición, Páginas 270.

GUERRERO EUQUITERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. S.A. México, 1983. 13ª edición. Páginas 490.

DE LA CUEVA MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México 1999, Tomo I y II.

SOTO ALVAREZ CLEMENTE. *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Editorial LIMUSA. México 1985, Páginas 218.

RUEDA DEL VALLE IVAN. *Integración Salarial*. Ediciones Fiscales ISEF. México 2000, Páginas 106.

TORRES DIAZ JULIO. *Administración de Prestaciones*. Editorial ECASA. México 1995. Páginas 131.

LEDESMA VILLAR CARLOS LUIS. *Administración de Planes Sobre Previsión Social*. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2003. Páginas 301.

HERNANDEZ RODRIGUEZ JESUS. *Estudio Práctico del Salario Integrado*. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2003. Páginas 171.

AGENDA LABORAL. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2004.

COMPILACION UNIVERSITARIA FISCAL. DoFiscal Editores, México 2004-05-18

AGENDA CIVIL DEL D.F. Ediciones Fiscales ISEF, México 2004.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Mc Graw Hill. 2003.

FISCO NOMINAS. Ediciones Fiscales ISEF, México 2003.