



UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

“LOS SINDICATOS DE  
TRABAJADORES DE CONFIANZA”

TESIS

Que para obtener el título de  
LICENCIADA EN DERECHO

Presenta:

MARÍA DEL ROSARIO NAVARRO LEDESMA

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Agosto 2012



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.

## **DEDICATORIAS.**

Esta tesis la dedico con todo mi amor y cariño.

En primer lugar a DIOS, que me dio la oportunidad de darme una familia única, gracias Dios por hacerme saber y entender que soy tu hija amada, que siempre tuviste cuidado de mi, como la niña de tus ojos, gracias Dios, por darme la oportunidad de ser una persona profesional en mi vida.

Dedico esta tesis con todo mi amor y cariño a mis padres, que me dieron la vida y la oportunidad de tener una carrera, por estar conmigo en todo momento, gracias por su apoyo, por invitarme y motivarme a seguir con mi sueño, gracias por que han cumplido con su labor de padres sin falla alguna, a mi madre gracias por sus oraciones y por estar a mí lado, en los tiempos buenos y en los malos, gracias por la vida y por todo, esta tesis es para ustedes, aquí esta lo que ustedes me dieron y solamente les estoy devolviendo una parte de todo lo que me han brindado.

A todos hermanos y todas mis hermanas que también me brindaron en todo momento una palabra de apoyo para no rendirme ni un solo instante de mi vida, gracias por ser parte de mi vida y de este trabajo, por orientarme y por aconsejarme, hoy todo lo llevo aquí en mi corazón, los quiero mucho.

A mis sobrinos y sobrinas, cuñadas y cuñados por ser parte de una familia tan grande y tan especial, y por estar presentes en esta etapa importante de mi vida, hoy me siento afortunada por ser integrante de esta familia, la familia Navarro Ledesma.

Gracias a mi hermano David Alberto Navarro Ledesma, ya que aún recuerdo que él fue el que me aconsejo estudiar la carrera de leyes, y hoy le estoy muy agradecida por ese gran consejo gracias, y gracias a toda mi familia que siempre creyó en mí y supo que iba a ser perseverante en este sueño y que aunque tuve obstáculos todos contribuyeron para que yo los venciera. Gracias a ustedes tuve confianza y coraje para culminar esta etapa de mi vida, que solo es un logro obtenido de varios sueños que se han de culminar.

Gracias a todos mis profesores por confiar en mí y brindarme su tiempo y su conocimiento, en cada cátedra siempre aprendí algo, nunca los olvidaré.

Gracias.

Los quiere: Rosario Navarro Ledesma.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	1
1.2 EL TRABAJO, SU NATURALEZA SOCIAL Y JURÍDICA.	2
1.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	3
1.4 ELEMENTOS SUBJETIVOS DEL TRABAJO.	4
1.4.1 LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE TRABAJO.	5
1.4.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.	6

### CAPÍTULO SEGUNDO

LOS TRABAJADORES, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.	9
2.1 CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES.	9

2.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	11
2.3 LA JORNADA LABORAL.	12
2.3.1 CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA.	14
2.4 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	17
2.4.1 SALARIO.	17
2.4.1.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO.	20
2.4.1.2 LAS PROHIBICIONES DE LOS DESCUENTOS AL SALARIO.	22
2.4.2 DÍAS DE DESCANSO.	24
2.4.3 VACACIONES.	24
2.4.4 AGUINALDO.	25
2.4.5 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	25
2.4.5.1 TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	26
2.5 EL DERECHO DEL REPARTO DE LAS UTILIDADES.	27

2.6 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	29
2.6.1 OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.	30
2.6.2 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	32

### **CAPÍTULO TERCERO**

<b>EL PATRÓN Y SUS OBLIGACIONES.</b>	<b>34</b>
3.1 EL PATRÓN.	34
3.1.2 EL PATRÓN SUSTITUTO.	34
3.1.3 EL PATRÓN INTERMEDIARIO.	36
3.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	36
3.3 PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.	43

### **CAPÍTULO CUARTO**

<b>EL CONTRATO Y EL CONTRATO LABORAL.</b>	<b>45</b>
4.1 EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	46
4.1.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	46

4.1.2	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	47
4.2	REQUISITOS DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	48
4.3	LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	49
4.3.1	EL RETIRO.	50
4.3.1.1	LAS CAUSALES DE RETIRO.	50
4.3.2	LA SUSPENSIÓN TEMPORAL.	51
4.3.2.1	LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL.	51
4.3.3	LA RECISIÓN LABORAL.	53
4.3.3.1	LAS TRES FASES PARA QUE SE DE LA RECISIÓN DE TRABAJO.	53
4.3.4	LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	54
4.3.4.1	CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE TRABAJO.	54
4.3.5	EL DESPIDO.	55
4.3.5.1	CLASIFICACIONES DEL DESPIDO.	56
4.3.5.1.1	LAS CAUSAS JUSTAS DEL DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DE TRABAJADOR.	58
4.3.5.1.2	CAUSAS JUSTAS DEL DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR.	58

4.3.6 LA INDEMNIZACIÓN.	59
4.3.7 LA JUBILACIÓN.	61

## **CAPÍTULO QUINTO**

<b>DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.</b>	<b>62</b>
5.1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO POR SU ORIGEN, SU ESENCIA Y SUS FINES.	63
5.2 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.	64
5.3 LA COALICIÓN.	65
5.4 DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN.	67
5.5 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.	68
5.6 LOS SINDICATOS.	68
5.6.1 LOS SINDICATOS PARA TRABAJADORES.	70
5.6.1 LOS SINDICATOS DE PATRONES.	73
5.7 OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.	74
5.8 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS.	76
5.9 EL REGISTRO SINDICAL.	79
5.10 DERECHOS DE LOS SINDICATOS.	79
5.11 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.	80



5.12 FINES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS.	80
5.13 DISOLUCIÓN Y CANCELACIÓN DE LOS SINDICATOS.	81

## **CAPÍTULO SEXTO**

<b>EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</b>	<b>82</b>
6.1 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	82
6.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.	83
6.1.2 DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.	84
6.1.3 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.	84
6.2 EL CONTRATO LEY.	85
6.2.1 REQUISITOS DEL CONTRATO LEY.	88
6.2.2 TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY.	88
6.2.3 REQUISITOS PARA CELEBRAR UN CONTRATO LEY.	89
6.3 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO.	91
CONCLUSIÓN.	
BIBLIOGRAFÍA.	

## INTRODUCCIÓN

El escritor Mario de la Cueva, señala en su libro **el nuevo derecho mexicano**, que el derecho laboral es la **hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo** porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores. Mientras que el derecho colectivo surge debido a la necesidad de dejar obsoleto un sistema burguesista, el cual se caracterizaba por una esclavitud, en donde se imponían labores de trabajo excesivas y desgastantes para todo ser humano, condición la cual fue mejorando, gracias a la Revolución Industrial, en donde la invención de las maquinas llegan para sustituir las labores más desgastantes que realizaba un trabajador.

Por otro lado durante los años de 1910 y 1916 en el terreno laboral se luchó por el reconocimiento de la tierra, la cual se destacó por la frase célebre de la tierra es de quien la trabaja, y así mismo también se luchó por el reconocimiento del trabajo, en el cual se estableció que el trabajo no es una mercancía, sino una fuerza activa al servicio de la sociedad, y no fue hasta el año de 1914 que se comenzaron a elaborar las primeras leyes laborales. Durante el año de 1917, sesionó el Congreso Constituyente, y abordó los temas de la educación básica, la intervención del estado en la economía, la reforma agraria, el derecho del trabajo, la seguridad social etc.

El autor Gustavo Radbruch, argumenta que después de todo este acontecimiento histórico, surge una nueva concepción del hombre, la cual la concibe así: la del hombre colectivo, la del hombre sujeto a vínculos sociales, en atención al cual el legislador deberá configurar las normas jurídicas, para que el derecho ya no sea solo una forma de vida, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales que impone la dignidad de la persona humana.

En este tema de investigación, resulta primordial señalar que la constitución de 1857 se destacó por señalar y ampliar los derechos del hombre y del ciudadano.

## CAPÍTULO PRIMERO

### EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

#### 1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Se puede definir como el conjunto de normas jurídicas encaminadas a regir la relación individual de dos personas que tienen un interés común entre sí, el cual consiste en la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

El tratadista Eugenio Pérez Botija; señala que el derecho individual del trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el estado. Mientras que el autor Néstor de Buen, conceptualiza al *Derecho Individual Del Trabajo*, como el conjunto de normas jurídicas relativas a la presentación de un trabajo personal subordinado y remunerado.<sup>1</sup>

Por lo tanto se puede concluir que el derecho individual del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que tienen la finalidad de regular la relaciones laborales que hay entre dos o más personas, por lo que se entiende que han contraído una serie de derechos y obligaciones mutuos con la finalidad de que haya una prestación de un servicio y una remuneración. Una idea fundamental

---

<sup>1</sup> LOZANO DE BUEN NESTOR. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México 1999 Pg. 125

identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; el cual implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico y satisfacer una necesidad. "De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y es tutelado por el estado, cuando hay una relación jurídica de subordinación."

## **1.2 EL TRABAJO, SU NATURALEZA SOCIAL Y JURÍDICA.**

**A) TRABAJO***(como fenómeno social)* Es un factor social que caracteriza al ser humano en sociedad, es un rasgo específico del ser humano, el cual se logra a través del esfuerzo y junto con ello su capacidad intelectual que solo el ser pensante y racional es capaz de manifestar. El trabajo es una actividad específica del ser humano, inherente e inseparable de toda vida social humana, también se puede concebir al trabajo, como una actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> [www.tododerecho.com.mx](http://www.tododerecho.com.mx)  
[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

El trabajo es objeto de **protección jurídica**, y ante cualquier situación debe de preservarse la dignidad del trabajador, la cual debe de ser considerada por el mismo y por los demás como una necesidad de respeto a su persona. Mientras que su trabajo solo lo deberá ver como una necesidad la cual le proveerá los medios necesarios para elevar su nivel de vida cultural, social, y material los cuales son propios y prioritarios para tener una familia solida y estable.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3 señala, que el trabajo es un *derecho y un deber social* no es un artículo de comercio exige condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

### **1.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También se puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. El autor Mario de la Cueva, señala la clasificación, en que se deben de dar las condiciones de trabajo, las cuales son las siguientes:

1.- **condiciones de trabajo de naturaleza individual:** Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como por ejemplo las jornadas de trabajo, el salario, la participación del reparto de utilidades etc.

2.- **condiciones de trabajo de naturaleza colectiva:** Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado, es decir de todos aquellos que han sido sindicalizados.

3.- **condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social:** Son las normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

#### **1.4 ELEMENTOS SUBJETIVOS DEL TRABAJO.**

**Trabajador:** Es una persona física subordinada que presta un servicio a otro a cambio de una remuneración. La ley federal del trabajo, en el art. 8 señala, **trabajador**, es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

La subordinación consiste en que todo trabajador tiene que cumplir con lo acordado a partir del momento en que se firmo en común acuerdo un contrato y a lo largo de sus labores demostrar que es capaz de realizar el trabajo para el cual se le contrato.

#### **1.4.1 ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE TRABAJO.**

A. El trabajo es una condición de existencia del hombre, la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

B. El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

C. EL trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como la necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para un mejor nivel de vida cultural, social y material, propios y de su familia.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [www.monografias.com.mx](http://www.monografias.com.mx)  
[www.encyclopedialibredederecho.com.mx](http://www.encyclopedialibredederecho.com.mx)



**El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo** dispone lo siguiente: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

#### **1.4.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.**

##### **A.- El trabajo como un derecho y un deber social.**

Este principio equivale a un obsoleto sistema capitalista para el cual, el trabajo como un derecho y en deber social crearán las condiciones que garanticen a la persona la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

**B.- La Libertad Y El Derecho Del Trabajo.** Este principio posee un significado fundamental, la relación de trabajo no es, ni puede ser enajeno de la persona. Ya que la libertad y el derecho a laborar, deben continuar siendo el atributo esencial del trabajador.

**C.- La Igualdad Y El Derecho Del Trabajo.** Este principio se encuentra inmerso en el ***segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo*** que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina

política o condición social. Garantía individual que se encuentra establecida en el art. Primero constitucional párrafo tercero.

**D.- La Dignidad Humana.** El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del art. 132 de la Ley Federal del Trabajo.

**E.- La Idea De Una Existencia Decorosa.** La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El art. 3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Un estilo de vida decoroso solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer la educación, la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, de tal forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales debidamente.

F.- **De Responsabilidad.** La sociedad según expresa el art. 3º de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que realiza un trabajo, posee el derecho de esperar que la sociedad en la que se desenvuelve, le asegure una existencia decorosa.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **LOS TRABAJADORES, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Para que se dé la figura jurídica de trabajador, tiene que haber una relación de trabajo de por medio, en donde se deduce que se ha celebrado un contrato y que haya un consentimiento previo.

El art. 35 de Ley Federal Del Trabajo señala; que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado. Por lo tanto se debe entender que el trabajador de planta o de base, realizará sus actividades de manera indeterminada, mientras que el trabajador provisional solo laborará por el tiempo que se le contrato, tomando en cuenta que dichas labores no podrán exceder por un año. Así lo señala el art. 40 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **2.1 CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores se clasifican de acuerdo a la duración de la relaciones de trabajo.

**A)** Trabajadores de planta o de base; son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa, son permanentes o de base si la actividad es continua.

**B)** Trabajadores Provisionales; son aquellos a los cuales se les contrata por un tiempo determinado.

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."Como podemos ver, en principio, ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón. El autor Mario de la Cueva, argumenta que el hecho de que la ley mencione a los empleados y a los empleados de confianza no significa que existan dos clases de trabajadores si no una sola categoría. Sin embargo por otro lado el escritor Baltasar Cavazos, menciona que el simple hecho de que el Art.123 constitucional no haga referencia a los mismos, resulta inconstitucional, atendiendo al principio de jerarquía de las leyes y sustentando el principio de ninguna ley secundaria puede estar por encima de la constitución.

## **2.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

ART. 134 Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- 2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones por la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4.- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, lugar y tiempo convenidos.
- 5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir con su trabajo.
- 6.- 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 caso fortuito o fuerza mayor o por la mala calidad o defectuosa construcción de los mismos.

7.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

8.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

9.- Integrar los organismos que establezca la ley.

### **2.3 LA JORNADA LABORAL.**

Como antecedentes históricos, en el año de 1915 Venustiano Carranza, luchó por quitar de un sistema social de la jornada inhumana, ya que durante esa época los empresarios se limitaban a obtener del ser humano la mayor suma de trabajo útil, remunerándolo al precio más bajo y no con la retribución justa del desgaste natural que experimenta todo individuo.<sup>4</sup> Así pues este héroe histórico luchó por establecer y limitar un horario de trabajo y fue como se logró establecer un horario de ocho horas de trabajo.

El fin ideal de haber establecido un límite de horario laboral, fue con el objetivo de que toda persona no solo tiene el deber social de realizar un trabajo productivo, sino también el derecho a descansar y a disponer de tiempo libre para distraerse, atender asuntos familiares, aficiones y poder instruirse.

---

<sup>4</sup> PATIÑO CAMARENA RAFAEL. Op. Cit.1 Pg.45

**Esencialmente** el cumplir con una jornada laboral, es también una obligación de un trabajador, todo trabajador debe de cumplir con un horario para realizar las labores que se le han encomendado, horario que se fija en el momento de firmar el contrato. **Sociológicamente** el autor José Dávalos, señala que la necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.<sup>5</sup> **Económicamente** una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajo en plenitud de sus facultades.

La limitación de la jornada de trabajo, debe atender a las características propias de cada relación laboral en la que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas.

Desde un punto de vista jurídico la jornada de trabajo la encontramos respaldada por nuestra Suprema Carta Magna Constitucional. El autor **Juan B. Climent Beltrán**, comenta que el art. 58 tiene un significado laboral que se sustenta en el principio de subordinación jurídica, ya que el concepto de trabajo trasciende a una serie de prestaciones y derechos.

---

<sup>5</sup> DAVALOS CAVAZOS JOSÉ. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa México 1997. P g 181 y 182



En consecuencia cabe distinguir entre jornada de trabajo, como el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón y el tiempo de servicios que es computable para generar una serie de derechos, como vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc. El cual se integra no solo con las jornadas de trabajo sino también con los días en que sin existir estas, se equiparan a días laborados, como prestaciones legales o contractuales derivadas de la relación de trabajo.<sup>6</sup>

### **2.3.1 CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA<sup>7</sup>.**

1.- Jornada Diurna.- Es la comprendida entre las 6 y las 20 hrs. Con una duración máxima de ocho horas, art. 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Jornada Nocturna.- comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas art. 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Jornada Mixta.- Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media. Art. 60 y 61 de Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>6</sup> CLIMENT BELTRÁN JUAN B.. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Ed. Esfinge. México 1999. Pg. 154

<sup>7</sup> DAVALOS CABAZOS JOSÉ. OP.CIT.1 Pg. 183

La Ley federal del Trabajo, solo reconoce estos tres tipos de jornadas, mientras que el autor José Dávalos, señala que hay 10 clasificaciones de la jornada laboral.

1.- Jornada Diurna.- Es la comprendida entre las 6 y las 20 hrs. Con una duración máxima de ocho horas.

2.- Jornada Nocturna.- comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.

3.- Jornada Mixta.- Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media

4.- Jornada Reducida.- Es la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas con un reposo intermedio de una hora.

5.- Jornada Especial.- Es la acordada entre los trabajadores y el patrón, con respeto del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Art. 59 Ley Federal del Trabajo.

6.- Jornada Indeterminada.- Es la aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

7.- Jornada Continua.- Tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

8.- Jornada Discontinua.- Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

9.- Jornada De Emergencia.- Es la que realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo eminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de la existencia misma de la empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.

10.- Jornada Extraordinaria.- Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede excederse nunca de tres horas ni de tres veces a la semana; o sea 9 horas a la semana.

## **2.4 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

### **2.4.1 SALARIO.**

El salario, es uno de los principales derechos del trabajador y sociológicamente, este es concebido como un factor fundamental para que el trabajador se desarrolle de manera adecuada en sociedad y tenga una vida digna y decorosa él y su familia. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario por la prestación de un servicio el cual debe ser remunerador, y suficiente.

Actualmente el salario depende de Un Producto Neto Disponible, es decir del capital que tenga la persona física o moral para la cual se presta el servicio.

**Las formas de fijar el salario** (ART. 83) El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

El principio de la igualdad de salarios (ART 86) A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Desde un punto de vista *jurídico* **el salario**: Es el objeto indirecto de la obligación en una relación laboral.

*El salario*, puede establecerse en cualquier forma o manera, siempre que estén de acuerdo el trabajador y el patrón.

El salario mínimo; anteriormente se fijaba por zonas económicas, y actualmente se fija por áreas geográficas, dicha modificación surgió con el **objetivo** de facilitar que los trabajadores tengan un conocimiento más preciso de lo que es el *salario mínimo* que les corresponde. **El salario Mínimo** es *fijado por* la **Comisión Nacional de Salarios Mínimos** de cada **Estado**, la cual se integra con un **presidente** nombrado por el titular del Ejecutivo Federal, un **director técnico** el cual es designado por el titular de la Secretaría del Trabajo y previsión social y un **consejo de representantes de los factores de la producción**, que se integra con 9 representantes propietarios de los trabajadores y 9 de los patrones. Por cada uno se elige un suplente.

**El salario mínimo** (ART 90) 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.<sup>8</sup>

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Para fijar los **salarios mínimos** se toma en cuenta, el costo de la vida, medido en forma indirecta a través de los indicadores del movimiento de los precios; el presupuesto de los satisfactores, es decir el conjunto de bienes y servicios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de una persona. **El salario** no puede ser objeto de compensación, reducción, y descuento. Excepto en los casos que marca la ley.

**El salario nominal**, es la cantidad de dinero que se percibe por la prestación de un servicio.

**El salario mínimo** es el fijado por la comisión nacional de salarios.

---

<sup>8</sup> [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

El **salario profesional** es aquel cuya cuantía es superior a la del mínimo en general y se aplican de acuerdo a la rama determinada de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Y el **salario integrado**; lo constituyen los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

#### **2.4.1.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO.**

En base al **salario**; nuestra carta magna señala, los principios fundamentales del salario en el art. 123, los cuales son los siguientes;

A.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

B.- El salario deberá pagarse en moneda y de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercadería ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

C.- Los salarios no pueden ser pagaderos en lugares de recreo, fondas, cantinas, cafés, tiendas etc. Salvo los casos empleados de dichos establecimientos.

D.- No podrá fijarse un plazo mayor de una semana para la percepción del salario por jornada, atendiendo a este punto solo aquellas personas que presten un servicio material y de 15 días para el resto.

E.- Se prohíbe a los patrones imponer multas a sus trabajadores cuando estos no cumplan con sus obligaciones.

F.- Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos *devengados* en el último año y por las indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro de los casos de concurso o quiebra.

G.- El trabajador solo es responsable de las deudas que contraiga a favor de sus patrones hasta por el importe de un mes de sueldo y no puede hacerse extensiva esta obligación a sus familiares.

La percepción de un salario, es el principal objetivo que se persigue a la hora de prestar un servicio, el trabajador tiene derecho a el pago de un salario nominal, así como también a sus días de descanso, vacaciones, prima dominical, prima vacacional, aguinaldo y a todas aquellas prestaciones que se hubieren pactado dentro del contrato respectivo de trabajo.



#### **2.4.1.2 LAS PROHIBICIONES DE LOS DESCUENTOS AL SALARIO.**

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

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

II.- Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiado por el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo

143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

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

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

#### **2.4.2 DÍAS DE DESCANSO.**

En cuanto a su derecho que conceptualiza la ley Federal del Trabajo como días de descanso, *el art. 69 señala*: que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

Se procura que el día de descanso sea el domingo y los trabajadores que presten su servicio en *domingo*, tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Figura que se conoce como *prima dominical*).

#### **2.4.3 VACACIONES.**

Es un derecho de los trabajadores, el cual se encuentra sustentado por el art. 76 Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 de servicios.

Los trabajadores deben de disfrutar en manera continua por lo menos con 6 días de vacaciones, y no podrán compensarse con ninguna remuneración.los

trabajadores tendrán derecho a gozar de una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

#### **2.4.4 AGUINALDO.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse por lo menos antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos, los que no hayan cumplido el año de servicio independientemente, de que se encuentren laborando o no, en la fecha de liquidación, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo en que hubieren trabajado.

#### **2.4.5 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Es una prestación laboral independiente a cualquier otra a la que tiene derecho los trabajadores de base, que son aquellos que tienen una relación de trabajo por tiempo indeterminado la prima de antigüedad consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados debiéndose considerar como un salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.

#### **2.4.5.1 TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

- 1.- Los trabajadores que se separen por causa justificada.
- 2.- Los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o no justificación.
- 3.- Los que se separen voluntariamente pero siempre que hayan cumplido 15 años de servicio.
- 4.- En caso de muerte del trabajador.
- 5.- Cuando se disuelve la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo de trabajo.
- 6.- Cuando la relación de trabajo se termine por; caso fortuito o fuerza mayor no imputable para el patrón, incapacidad física, mental o muerte del patrón que ocasione la terminación del trabajo, la incosteabilidad de la explotación, agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, el concurso o quiebra legalmente declarado.
- 7.- Cuando se establezcan en la empresa maquinas o procedimientos de trabajos nuevos.

8.- Cuando el patrón se niegue someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las juntas.

9.- Por jubilación del trabajador.

10.- Por reajuste de personal.

11.- Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo.

12.- Cuando se aplica la clausula de exclusión.

## **2.5 EL DERECHO DEL REPARTO DE LAS UTILIDADES.**

El autor **Nigromante**, señala que las **utilidades** son un derecho incuestionable de la clase obrera, ya que si el trabajo constituye la fuente de riqueza, justo que es el trabajador perciba parte de las ganancias que genera.

El reparto de utilidades, nuestra carta magna señala, que se debe tomar como base la renta gravable determinada de acuerdo con las normas de la ley de ISR.

Los trabajadores participarán en el reparto de *utilidades de las empresas* de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El art. 118 señala que para determinar el porcentaje del reparto de *utilidades* la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa, El **reparto de utilidades**, entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando este en trámite la objeción de los trabajadores.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas siempre y cuando éstas las obtengan y no se encuentren en alguno de los casos de excepción que establece el Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo,

además de que los trabajadores reúnan los requisitos de Ley para hacer exigible esa prestación.

## **2.6 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

La capacitación y adiestramiento es la obligación legal, que esta impuesta a los *patrones*, la cual consiste en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, correspondiéndole a la Secretaria De Trabajo Y Previsión Social, promoverlas y privilegiarlas, la capacitación se establece con el objetivo de hacer más útiles y diestros a sus trabajadores con el fin de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento son el conjunto de acciones específicas que permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores de las empresas, con el objeto de proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar una vacante, un puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

**Adiestrar- concepto:** es hacer capaz, hábil, diestro preparado, instruido a una persona en una profesión, arte u oficio.



**Capacitar.- concepto:** es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de un oficio o profesión.

Por otro lado el art. 153 A de la Ley Federal del Trabajo, señala; todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione *capacitación y 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 de trabajadores y aprobados por la Secretaria Del Trabajo y Previsión Social.

La *Capacitación y adiestramiento*, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe; en cuyo supuesto la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

### **2.6.1 OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.**

ART 153 F de la Ley Federal del Trabajo.

Señala, que la *capacitación y adiestramiento*, tiene por objeto:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación

3.- Prevenir riesgos de trabajo

4.- Incrementar la productividad

5.- En general, mejorar las aptitudes de trabajo.

Los trabajadores, a quienes se les imparta capacitación y adiestramiento; están obligados a (art. 153H): Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Para el caso de los contratos colectivos; En este supuesto la Ley Federal del Trabajo, ART. 153M. Señala, que en el caso de los contratos colectivos,

deberán incluirse *clausulas* relativas a la obligación patronal, de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en lo que respecta a la materia de la capacitación y adiestramiento.

### **2.6.2 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Son los organismos creados por la Ley Federal del Trabajo que establecen, coordinan y supervisan los programas y planes de capacitación y adiestramiento.

El art. 153 fracción I.- señala, que en cada empresa, se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Todas las capacitaciones y adiestramientos, las deberán impartir todas las **empresas** de cualquier rama industrial o actividad, la *capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos*, por los jefes inmediatos de los

trabajadores, en cuanto a el lugar en donde puede *efectuarse* podrá ser a través de los centros patronales o cámaras de la industria del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido para estos fines, con la condición de que dicho lugar este debidamente registrado ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Las comisiones de capacitación y adiestramiento, deben establecerse de manera *permanente*, ya que las mismas tienen derecho y obligación de supervisar y deberán de señalar los días y horas en que se lleve a cabo la capacitación, tomando en consideración la naturaleza y el objetivo de la impartición que esta conlleva; la capacitación y adiestramiento deben llevarse en horas de trabajo, excepto cuando los trabajadores hayan convenido lo contrario, y también pueden pactar que se lleve a cavo en un lugar distinto a el lugar que está debidamente registrado y adaptado para la impartición de la capacitación y adiestramiento.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL PATRÓN Y SUS OBLIGACIONES.

#### 3.1 EL PATRÓN.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. De acuerdo a lo anterior la Ley Federal del Trabajo, señala; el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

#### 3.1.2 EL PATRÓN SUSTITUTO.

El término sustitución patronal (según Mario de la Cueva, en su libro Nuevo derecho mexicano del trabajo) expresa el principio de la transmisión de la propiedad de una unidad económica de producción o distribución de bienes o de servicios, por lo que no se disuelve ni se afecta en forma alguna las relaciones laborales.

De acuerdo a la ley federal del trabajo; la figura de sustitución se presenta cuando las empresas establecidas, contratan a varios trabajadores para que cumplan con las obligaciones de que se deriven de los contratos de trabajo, por lo tanto son **solidariamente responsables** con los beneficiarios directos y

de las obligaciones que se vienen a pactar dentro del contrato de trabajo. Es decir este hace las veces del patrón, **la substitución** del patrón afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, este resulta solidariamente responsable de las obligaciones que nacen del contrato de trabajo, aun de las nacidas antes de la fecha de la substitución y hasta por término de 6 meses y concluido este solo persiste la responsabilidad del nuevo patrón. EL término de los 6 meses se contará a partir de la fecha en que se haya dado aviso a los trabajadores de la substitución. Para que ocurra la substitución patronal, debe haber transmisión (compra o adquisición) de los bienes esenciales afectos a la explotación, con "ánimos de continuarla", lo que perfectamente se da en el caso de las fusiones, porque los bienes esenciales de la empresa fusionada se dan hacia la empresa que la fusiona y por tanto, es que se pretende continuar con la explotación de la materia o proporcionar el servicio.

La Ley Federal del Trabajo en el art. 41 nos menciona: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses concluidos,

pero si la empresa **desaparece**, ante este supuesto la situación de los trabajadores no sufre variación alguna, pues conservan sus derechos adquiridos y la fusión les produce el efecto de que es ahora la empresa que se fusiono, la responsable de retenerles las cuotas obreras y enterarlas al Instituto.

### **3.1.3 EL PATRÓN INTERMEDIARIO.**

El ART. 12 Ley Federal del Trabajo. Señala, que el intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que presten servicios al patrón.

La **intermediación**, es la actividad que realiza una persona que entra en contacto con otra u otras, para convenir con ellas las obligaciones y derechos que surjan con motivo del contrato de trabajo. El Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo I dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

### **3.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes de la empresa o establecimiento.

3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, debiendo darlos en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser suficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles de trabajo.

4.- Proporcionar un 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.

5.- 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 observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del caso.

6.- Guardar de los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra y obra.



7.- Expedir cada 15 días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

8.- Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa dentro del término de 03 días, una constancia relativa de sus servicios.

9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el art. 5 constitucional cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.

10.- 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 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 por 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 del término de 06 años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos considerándolos como de planta después de 06 años.

11.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban de cubrirse.

12.- Establecer o sostener escuelas de acuerdo a lo que señala el art, 123 Const. De conformidad con las leyes y la secretaria de educación pública.

13.- Colaborar con las autoridades del trabajo y educación de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14.- Hacer por su cuenta cuando empleen mas de cien y menos de 1000 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 los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán de sostener más de 03 becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe tener mala conducta; pero en estos casos podrá ser 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.

15.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos que esta ley señala.

16.- Instalar de acuerdo a los equipos de seguridad e higiene, las fábricas, talleres y oficinas y demás lugares en los que deba ejecutarse la labor de trabajo, con la finalidad de prevenir riesgos al trabajador. Así como adoptar las medidas necesarias para que los contaminantes no excedan los límites permitidos por la ley.

17.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de los centros de trabajo 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.

18.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

19.- 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.

20.- 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.

21.- 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.

22.- 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;

23.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

24.- 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;

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

26.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 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.

27.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

28.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

### **3.3 PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.**

El art. 133 de Ley Federal del Trabajo, señala las prohibiciones de los patrones:

- 1.- Negarse a aceptar trabajadores por razones de sexo o edad.
- 2.- Exigir a los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- 3.- 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 éste;
- 4.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- 5.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- 6.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- 7.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- 8.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

9.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

10.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

11.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## CAPÍTULO CUARTO

### EL CONTRATO Y EL CONTRATO LABORAL.

La relación de trabajo se da por medio de un contrato, el cual no siempre es tácito, sino también puede ser expreso como lo es en el caso del comercio informal o con las personas que prestan labores domesticas a un particular.

El contrato en términos generales es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestando un común acuerdo entre dos o más personas con capacidad jurídica, que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y en virtud del cumplimiento de lo estipulado. Todo contrato tiene elementos personales, que para efectos laborales que generan dos personas que tengan capacidad jurídica, como lo es el trabajador y el patrón, en cuanto al **elemento real**; es la suma de dinero que se paga por la prestación del servicio, y **el formal**; se origina por medio del consentimiento, la cual puede ser expresa y tácita, sin olvidar que dicho consentimiento debe ser mutuo y que se haya celebrado formalmente, sin que haya habido, dolo, error, mala fe, es decir que no se vea viciado el consentimiento por ambas partes, para que dicho contrato pueda ser celebrado debe reunir el requisito de ser consentido, que tenga un objeto y una causa. En donde para los fines laborales, el **consentimiento**, es la voluntad de



ambas partes, **el objeto**; es la labor que se realiza o la prestación de un servicio, y **la causa** es la dádiva que se recibe a cambio de la prestación del servicio para el cual fue contratado.

#### **4.1 EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

El Contrato Individual de Trabajo, crea una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, por la prestación de un trabajo subordinado. El contrato individual de trabajo es un contrato personalísimo, el cual tiene 4 elementos principales:

1. las partes: trabajador y patrón.
2. el vínculo de subordinación.
3. los servicios personales realizados por el trabajador.
4. la remuneración recibida por el trabajador.

##### **4.1.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

**El consentimiento:** tiene que ver con la voluntad mutua ya sea expresa o tácita de las partes, y este puede ser de ambas maneras, por lo cual cuando se contrae de manera expresa, se deberá cumplir con lo estipulado en el art. 25 de Ley Federal del Trabajo. Pero si se hubiere contraído de manera tácita, entonces el consentimiento fue contractual por lo cual se entiende que basta con la prestación de un servicio subordinado para entender que efectivamente hay una relación de trabajo en tanto que no se demuestre lo contrario.

La **capacidad** de goce y de ejercicio, se contrae una vez que la Ley Federal del Trabajo, lo considere capaz de tener una relación subordinada puede contraer derechos y obligaciones de naturaleza jurídica laboral ya que también la ley señala a los menores como personas capaces de tener un vínculo jurídico laboral.

El **objeto**, basta con que este sea lícito para poder desempeñar la actividad para la cual se fue contratada. Y la finalidad es la causa por la cual se está prestando el servicio es decir a cambio de una remuneración.

#### **4.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

- Intuito personae: Lo que significa que el trabajo se prestará solo de manera personal a una persona física o moral con la condición de que sea lícito.
- consensual: Es decir es formalizado por la esencial voluntad de las partes, y no está sujeta a formalidades de ninguna especie.
- oneroso: Porque establece relaciones recíprocas entre las partes, ya que el pago es el fin único que se persigue dentro de una relación de trabajo.
- sinalagmático o bilateral: Porque hay reciprocidad entre las partes.

- conmutativo: Porque las prestaciones son ciertas, determinadas y en especie.
- de tracto sucesivo: Es decir que la relación de trabajo se da conforme va transcurriendo el tiempo en que ha prestado sus servicios el trabajador.

Todo contrato genera una serie de obligaciones y derechos, los cuales son una condición para el trabajador preste su servicio.

#### **4.2 REQUISITOS DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;

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

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

#### **4.3 LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

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, lo anterior lo fundamento con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, Art. 35, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

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

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos que prevea esta ley.

#### **4.3.1 EL RETIRO.**

Este se conceptúa como la separación que constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento de una conducta antijurídica del patrón hacia el trabajador.

#### **4.3.1 LAS CAUSALES DE RETIRO.**

1.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto de las condiciones de trabajo;

En este caso sí al trabajador se le proponen condiciones de trabajo y se está ante la presencia de otras, se incurre en dolo, lo cual da lugar a la nulidad de la relación laboral.

2.- Faltas de probidad u honradez y actos de violencia, dentro del servicio, sus dependientes o familiares en contra del trabajador o de sus familiares.

3.- La reducción de un salario.

4.- No pagar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

5.- Causar maliciosamente perjuicios al trabajador en sus herramientas, útiles de trabajo.

6.- La existencia de peligros graves para el trabajador o su familia por falta de condiciones higiénicas o por la inobservancia de medidas preventivas y de seguridad.

7.- La imprudencia que pone en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran laborando en el.

8.- Causas análogas.

#### **4.3.2 LA SUSPENSIÓN TEMPORAL.**

La **suspensión** de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual está deja de ejecutarse durante cierto tiempo. La suspensión es un derecho que se le concede al trabajador ya que tiene derecho a regresar a sus labores de trabajo, es decir se le concede un tiempo ya que debido a una causa de fuerza mayor deo de laboral y por lo tanto se ve en la necesidad de suspender sus labores por un tiempo por lo cual se entiende que una vez que se recupere se incorporará a su trabajo.

##### **4.3.2.1 LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL.**

Las causas de la suspensión temporal. Art. 42.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia 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 de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de cargos mencionados en el Art. 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Art. 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Si el trabajador no se encuentra en estado de necesidad de acuerdo a los casos que se mencionan anteriormente, es decir si el trabajador desea dejar de trabajar por un tiempo tiene el derecho de pedir un descanso pero no tendrá derecho al pago de un salario.

### **4.3.3 LA RESCISIÓN LABORAL.**

Se define como la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por el incumplimiento de la otra. El autor Mario de la Cueva la define como la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones, mientras que la *rescisión del contrato* es la ruptura o terminación anticipada del mismo a instancia de una de las partes, y aún cuando sea invocada la justificación de esa ruptura queda sujeta a una resolución por parte de una autoridad competente. Si la rescisión la efectúa el patrón es considerada como un despido, y si es invocada por parte del trabajador se le considera como separación o retiro. El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo de la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

#### **4.3.3.1 LAS TRES FASES PARA QUE SE DÉ LA RESCISIÓN DE TRABAJO.**

- El patrón dará aviso al trabajador en fecha y la causa de rescisión por escrito.
- De negarse el trabajador a recibir el trabajador el aviso, el patrón deberá dar a conocer el aviso a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes a la rescisión.



- La falta de aviso al trabajador o la junta se considerará como injustificado el despido.

#### **4.3.4 LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Es en función a lo que se le hubiese acordado en el contrato de trabajo o en su defecto si el contrato fue provisional.

##### **4.3.4.1 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE TRABAJO.**

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con el art. 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere al Art. 34.

En caso de que la terminación de trabajo se dé por incapacidad física o mental, el trabajador estará sujeto a lo señalado por el art. 54 de la Ley Federal del Trabajo, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 162, o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes,

independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

El derecho de la **separación del trabajo**, por parte del trabajador prescribe, por **regla general**; La prescripción del término de las relaciones laborales prescribe en un año, excepto cuando el trabajador tenga su deseo de separarse de su trabajo sea dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas señaladas por el art. 51 de Ley Federal del Trabajo, o puede prescribir en un mes, ante dos supuestos; el primero cuando las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores para disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en salarios, mientras que el segundo consiste en las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

#### **4.3.5 EL DESPIDO.**

Este se conceptualiza como una forma de sanción que está reservada por derecho del patrón debido a su poder de dirección y control de la empresa. El despido no produce los mismos efectos legales ni genera iguales derechos para los trabajadores sujetos a régimen laboral privado.

El despido se produce como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador es decir que el trabajador ha realizado alguna de las conductas que

se considere grave para que deje de laborar de manera definitiva en la empresa o establecimiento para la cual fue contratado.

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes, y a su vez tiene efectos colaterales los cuales consisten en derecho a una indemnización y el comienzo de asumir un desempleo. El despido debe ser comunicado de manera expresa. O bien se puede dar el caso de que dicho despido sea de manera expresa y tacita, esto será a criterio del empleador.

#### **4.3.5.1 CLASIFICACIONES DEL DESPIDO.**

**A.-** El despido justificado; Un despido es justificado cuando existe una causa debidamente comprobada que lo haya motivado. El autor René Rendón Vázquez, señala que ante la causa justa de un despido de esta naturaleza resulta imposible y sumamente difícil la continuación de la relación laboral, ya que no debemos olvidar que el trabajador tuvo que haber sido capacitado y adiestrado de manera adecuada con el fin de desempeñar mejor su trabajo.

**B.-** Despido nulo; Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifestante contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador.

Puede ser que al trabajador se le despida por razones de discriminación, sexo, religión, raza, idioma, política, etc. O por ser portador de VIH, o bien por razones de incapacidad. Ante todas estas causales se está ante la presencia de un despido nulo y por lo tanto ante este supuesto el trabajador si así lo desea puede pedir la restitución de su trabajo.

**C.- Despido arbitrario;** Se considera que un despido es arbitrario cuando, las circunstancias del caso no se puede demostrar la causal que dio origen al despido, y ante este supuesto solo hay dos tipos de despido:

1.- Si no se ha expresado causa alguna, y

2.- Por qué habiéndose alegado una causa justa esta no puedes ser demostrada en juicio.

**D.- Despido Injustificado;** se considera que un despido es injustificado cuando la causa justa que dio motivo a la terminación de la relación laboral no puede ser demostrada debidamente en juicio, este despido tiene la particular característica de generar a favor del trabajador el derecho a una indemnización en proporción al tiempo en el cual laboro.

Ante todos estos supuestos en donde se termina la relación de trabajo, el trabajador tiene derechos tales como **indemnización**.

#### **4.3.5.1.1 CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.**

1.- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida.

2.- El rendimiento deficiente.

3.- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico.

#### **4.3.5.1.2 CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DE TRABAJADOR.**

1.- La comisión de una falta grave.

2.- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

3.- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores.

4.- La aprobación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.

5.- El uso o entrega o terceros de información reservada del empleador.

6.- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

7.- Los actos de violencia, grave disciplina, injuria o faltas de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.

8.- El daño intencional a los bienes de propiedad de la empresa o que se encuentren en posesión de esta.

9.- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y la impuntualidad reiterada.

10.- La falta grave si se configura como se dijo, es decir una comprobación objetiva en donde hubiere de manera anticipada un proceso judicial laboral, al margen de la responsabilidad civil o penal que de tal hecho pudiera revestir.

11.- La condena penal por delito doloso, donde el despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador.

12.- La inhabilitación del trabajador referida al ejercicio de la actividad que se desempeña en el centro de trabajo e impuesta por autoridad administrativa o judicial, siempre que sea por un periodo mínimo de tres meses.

#### **4.3.6 LA INDEMNIZACIÓN.**

La indemnización es la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. En materia laboral, es el pago que el patrón realiza para reparar un daño al trabajador. Para efectos indemnizatorios el elemento que tiene vital importancia es el salario integrado para efectos laborales, pues es el punto de partida para calcular el derecho de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, señala que se pagará indemnización cuando se presenten las situaciones siguientes:

1.- Terminación injustificada de la relación de trabajo.

2.- Rescisión de la relación de trabajo, por parte del trabajador por causa justificada.

3.- Suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo.

4.- Riesgo de trabajo.

**LAS INDEMNIZACIONES**, se encuentran reguladas por el art. 50 de LFT.

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado menor de 1 año, en una cantidad igual importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de 1 año, en la cantidad igual a importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios;
- Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

#### **4.3.7 LA JUBILACIÓN<sup>9</sup> .**

Esta es una figura jurídica la cual solo está considerada para los trabajadores sindicalizados, mientras que el autor Néstor de Buen menciona que la jubilación debe ser entendida como el derecho que tiene el trabajador sindicalizado, de recibir un salario cuando ha cumplido con la prestación de sus servicios durante el tiempo determinado o bien bajo las condiciones estipuladas en su contrato colectivo. Cabe hacer mención en que el derecho a la jubilación corresponde no solo al trabajador, también tiene el derecho de ejercerla el patrón, esto quiere decir que cuando el trabajador llegue a la edad de jubilación, el patrón podrá jubilarlo sin que exista alguna obligación por parte del propio patrón para que mantenga vigente la relación laboral.

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit Supra.3 PP 172 Y 173



## **CAPÍTULO QUINTO**

### **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

El contrato colectivo en México, existen diversos e importantes antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano. Mario de la Cueva menciona que en razón de no estar prohibida la libertad de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita, también menciona como antecedentes a los Reglamentos de Trabajo de los cuales, el más conocido fue el “Reglamento para las Fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla” de 20 de noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.<sup>10</sup>

El proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos de éstos, el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915 es el más importante, ya que contiene todo un capítulo dedicado al contrato colectivo del trabajo.

---

<sup>10</sup> PATIÑO CAMARENA RAFAEL, Op.Cit. Supra 5 Pg.121 y 123

## **5.1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO POR SU ORIGEN, SU ESENCIA Y SUS FINES.**

El derecho colectivo del trabajo, **por su origen:** porque fue impuesto a la clase trabajadora en el siglo XIX, como resultado de la lucha en contra del capital y del Estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en los problemas públicos y particulares o particulares, **por su esencia;** Porque en él, la historia los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales; la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo, lo que dio origen a una sustitución definitiva del contrato individual de arrendamiento, a lo que hoy conocemos como contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo, **por sus fines;** lo es porque el derecho colectivo persigue una finalidad específica, la cual consiste en la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.

Definimos al **derecho colectivo** como los principios, normas, e instituciones que reglamentan la formación o funciones de las asociaciones profesionales de

trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos frente al estado. *El derecho colectivo del trabajo* es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acciones libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la república del trabajo. Mientras que por otro lado el autor Paul Durand,<sup>11</sup> comenta que el derecho de las relaciones colectivas de trabajo comprende cuatro términos: el primero, se ocupa de los *sindicatos*, *el segundo se ocupa de las convenciones colectivas*, *el tercero de los conflictos de trabajo* y *el cuarto se ocupa de los procedimientos para regular los conflictos de trabajo*.

## **5.2 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.**

La asociación es un determinado grupo de personas que tienen intereses en común entre sí, la cual está constituida por dos o más personas que tienen intereses en común, dicha figura jurídica de asociación para el derecho civil la encontramos consagrada en nuestra carta magna por el art. 9 constitucional.

La libertad de asociación, en términos generales, se refiere a las asociaciones que realizan todos los seres humanos que tiene fines diferentes a los de un trabajador, mas sin embargo la **libertad sindical**, se ocupa de manera

---

<sup>11</sup> MARIO DE LA CUEVA. TEORÍA DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. Ed. Porrúa pg. 214. México 1980.

concreta, al estudio, defensa, y mejoramiento de las condiciones de trabajo, la libertad sindical es originalmente un derecho de cada trabajador por razones sociológicas, y jurídicas.

Mario de la Cueva, señala que por **libertad sindical** se debe entender el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de estas de actuar libremente para la realización de sus fines.<sup>12</sup> Y en este orden de ideas el art. 57 de Ley Federal del Trabajo señala; los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de previa autorización.

Se dice que la libertad sindical, es un reconocimiento de un derecho social y no una imposición del estado o concesión, la cual tiene dos enfoques el cual es considerado como una libertad interna, la cual va encuadrada a la redacción de estatutos, formación de programas de acción y fines.

### **5.3 LA COALICIÓN.**

**La coalición** es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

---

<sup>12</sup> MARIO DE LA CUEVA. Op. Cit. Supra 2 pg. 223

La coalición, se concibe como un simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y que normalmente, desemboca en ellas.<sup>13</sup> La coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos.

**La coalición se define** como “la acción concretada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”. El artículo 355 de la Ley multicitada, señala: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

No debe confundirse la coalición con la asociación sindical, ya que la primera es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible, cesa la coalición. La asociación sindical por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. 3 Pg. 239

<sup>14</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Supra PP. 239 y 240

#### **5.4 DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN.**

El derecho a la sindicalización es aquel que tiene los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, el constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición se sujetarse a los estatutos, los titulares de los sindicatos de trabajadores o de patronos que trabajen para el Estado o bien los que trabajen para las empresas tienen derecho a ser participes de un sindicato.

Un sindicato tiene la plena libertad de; redactar sus estatutos, elegir la mesa directiva, organizar su administración, formular su programa de acción.

Los sindicatos como persona moral tienen el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones o confederaciones, centrales sindicales etc. Así mismo tiene derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven.

Rafael de Pina Vara, define al sindicato como una asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

## **5.5 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

Las formas de sindicalización, se refiera a las clases de sindicatos que existen, como son: sindicato plural, los gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria, de oficios varios, que a continuación se explicarán.

El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos: para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio.

## **5.6 LOS SINDICATOS.**

**Un sindicato** es definido como una asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio y defensa de sus respectivos intereses. Es una asociación que por lo tanto debe ser permanente, su finalidad debe perdurar a lo largo de la vida de la empresa y aun después de ella, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Así mismo están facultados para promover la educación gremial, técnica, y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

El art. 356 de la multicitada ley federal del trabajo, señala; los sindicatos deberán constituirse por lo menos con 20 trabajadores en servicio activo o 3 patronos.

Los sindicatos pueden ser de *trabajadores o de patronos pero nunca mixtos*, debido a que su misión más alta es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que de otro modo, no hubiera sido posible.

Existen al menos **9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar.** Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

- Libre
- Independiente
- Democrático
- Participativo
- Unitario
- Responsable
- Realista
- Solidario



EL autor Mario de la Cueva, habla en su libro en nuevo derecho laboral mexicano, a cerca de los derechos de los sindicalizados<sup>15</sup> Y argumenta que los derechos de los sindicalizados pueden dividirse en derechos en derechos directos y derechos reflejos, el cual el primero se deriva de los derechos estatuarios, en tanto que los segundos son la prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo son.

#### **5.6.1 LOS SINDICATOS PARA TRABAJADORES.**

**Gremiales.** El sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aun cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le causa de crear división entre los trabajadores.

Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones, se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resaltan la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO LABORAL MEXICANO. Ed. Porrúa México 1995 PP. 353, 354 Y 355

**De empresa.** Es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades, de sus miembros. En este tipo de sindicato ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial, pues da lugar a que los grupos minoritarios de una profesión u oficios se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato.

Es frecuente observar que en estos sindicatos, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtienen el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo inconveniente.

La Ley define a estos sindicatos en su artículo 60 fracción II como: “la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa”.

**Industriales.** El sindicato industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo: si se trata de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todas dentro de la misma actividad. Es así una

combinación de los dos anteriores, pues si, por un lado, señala los distingos individuales de profesión u oficio, sí toma la característica general de la rama industrial. El inconveniente que puede presentarse, de hecho, en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer estas peculiaridades.

**Nacionales de industria.** Los sindicatos nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas.

En este caso se agudizan los inconvenientes señalados en el párrafo anterior, pues la mayor extensión del territorio que abarca crea, lógicamente, una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades. No corre el riesgo de ser destruida por sus competidoras y la industria tiene también que desarrollarse a fin de satisfacer la demanda constantemente creciente de sus productos. Este crecimiento, a su vez, determina la expansión sindical, pues la organización obrera que no cubre con su manto protector a los trabajadores

nuevos, se expone asimismo al riesgo de ser desplazada por otras organizaciones sindicales.

De lo expuesto deducimos que el sindicato nacional de industria es un efecto normal de la fuerza expansiva del derecho del trabajo.

**De oficios varios.** En el sindicato de oficios varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa.

El fomento del sindicalismo llevó al Legislador a idear esta clase de sindicato, pues en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte. Las empresas existentes pueden ser también pequeñas, dando ocupación a un número limitado de obreros.

### **5.5.2 LOS SINDICATOS DE PATRONES.**

Los **sindicatos de patrones** son de dos clases; los sindicatos de patrones pueden ser de dos clases: locales y nacionales.

- Los sindicatos locales son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas (art. 361)

Los sindicatos de patronos deberán constituirse con tres patronos, por lo menos y deberán cumplir los requisitos, que señala la ley para que queden registrados:

- Deben registrarse en la forma, términos y con los requisitos del art. 365 de la ley federal del trabajo y también les resultan aplicables las disposiciones relativas al registro de los sindicatos a que se refieren los artículos 367 y 368 de la ley federal del trabajo (art. 365).

### **5.7 LOS OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.**

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos **cinco objetivos** son:

1. Un salario justo: Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.
2. Mejores condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

3. Empleo estable para toda persona. No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país .Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas. Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

5. La permanente democratización: El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

#### **5.8 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE SINDICATOS.**

**De fondo;** los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato. El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas

por trabajadores o por patrones. En este sentido la ley señala el art. 371 de Ley Federal del Trabajo. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- 1.- Nombre del sindicato.
- 2.- Domicilio.
- 3.- Objetivo o finalidad del sindicato.
- 4.- Duración.
- 5.- Condición de admisión de miembros.
- 6.- Obligaciones y derechos de los asociados.
- 7.- Expulsión y correcciones disciplinarias.
- 8.- Convocatoria de las asambleas.
- 9.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- 10.- Periodos de duración de la directiva.
- 11.- La regulación de la administración.
- 12.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- 13.- Epoca de la representación de las cuentas.
- 14.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- 15.- Las demás normas que promueve la asamblea.

**De forma;** los sindicatos deben de registrarse ante la secretaría de trabajo y de previsión social en el departamento de registro de asociaciones, en los casos



de competencia federal en las juntas de conciliación y arbitraje en los casos de competencia local en las juntas laborales de conciliación y arbitraje. La Ley Federal del Trabajo, señala el art. 365 los documentos que se pueden presentar para el registro de un sindicato son;

- 1.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- 2.- Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, además del nombre. Domicilio del patrón, empresa o establecimiento donde se presta el servicio.
- 3.- Copia autorizada de los estatutos.
- 4.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva

**Requisito de mayoría**, en lo que respecta el **requisito de mayoría** los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo, sin duda una asociación puede formarse con dos personas, pero corre el riesgo de paralizarse en el momento en que los socios no lleguen a un acuerdo o se vean obligados a someter la controversia a un tercero o a la autoridad pública, por lo que el número natural es de tres personas; de ahí que se fije un número mayor.

En **relación a los trabajadores de confianza**, la Ley establece que “los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...” “no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

## **5.9 EL REGISTRO SINDICAL.**

Es el procedimiento administrativo para verificar y encontrar un archivo de la constitución de las organizaciones profesionales, así como de los sindicatos, federaciones y confederaciones, el registro laboral de los sindicatos de realizara de la siguiente manera:

- 1.- Ante la secretaria de trabajo y previsión social, sí se trata de organizaciones federales.
- 2.- Ante la junta de conciliación y arbitraje en los demás casos.

### **El registro sindical solo puede negarse en los siguientes casos:**

- 1.- Sí el sindicato no tiene la finalidad que señala el art. 366 LFT.
- 2.- Sí no se constituyo con el número de miembros fijados que señala la ley.
- 3.- Sí no se exhiben los documentos necesarios que señala el art. 365 LFT.

Los sindicatos tienen una libertad positiva, la cual consiste en decidir por asociarse un sindicato ya formado, o bien constituir otro.

## **5.10 DERECHOS DE LOS SINDICATOS ART. 359 Ley Federal del Trabajo.**

La ley federal del trabajo, señala el sindicato cuenta con la plena libertad de:

- 1.- redactar sus estatutos.
- 2.- elegir a su mesa directiva.
- 3.- organización de su administración.

4.- formular su programa de acción.

### **5.11 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.**

Son obligaciones de los sindicatos:

1.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a la actuación como sindicato.

2.- Comunicar a la autoridad competente dentro de un término de 10 días el cambio de su mesa directiva y de las modificaciones de los estatutos acompañado por duplicado copia autorizada de las respectivas actas.

3.- Informar a la autoridad cada tres meses por lo menos de las altas y las bajas de sus miembros.

Mientras que por otro lado el art. 378 señala las **prohibiciones** de los sindicatos:

1.- Intervenir en los asuntos religiosos.

2.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

### **5.12 FINES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS.**

Las finalidades principales de los sindicatos son;

1.- La representación de sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.

2.- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los derechos de los contratos individuales de trabajo cuando sean requeridos por los asociados.

3.- Velar por el incumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.

4.- Constituir, concurrir a la constitución o asociación de mutualidades, fondos u otros servicios que participen en ellos.

5.- Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.

6.- En general realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por la ley.

### **5.13 DISOLUCIÓN Y CANCELACIÓN DEL SINDICATO.**

La disolución es la desintegración del sindicato por la voluntad de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el periodo de su duración. En cambio la **cancelación** es la supresión del registro del sindicato con motivo de su disolución o por haber dejado de cumplir con los requisitos exigidos por la ley, en donde se necesita de una resolución forzosa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resulte competente. La Ley Federal del Trabajo, señala el art. 379 **los sindicatos se disolverán;**

1.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.

2.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

## CAPÍTULO SEXTO

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

#### 6.1 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es una figura capital del derecho sindical contemporáneo que constituye la vía pacífica ideal para discutir y promover las condiciones generales de trabajo y existencia.

En este sentido el art. 386 de Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo de trabajo es convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o 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 o más empresas o establecimientos.

El art. 390 de Ley Federal del Trabajo señala; el **contrato colectivo de trabajo** *deberá celebrarse* por escrito, bajo pena de nulidad, se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o ante la junta federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá ante la junta de conciliación y arbitraje.

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

## 6.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo debe indicar:

- La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos;
- Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación;
- Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;
- Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que 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 el lugar para guardarlos, sistemas de contratación y cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para el sindicato envíe a los candidatos a ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación;

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

### **6.1.2 DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.**

Guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por 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.

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. Lo anterior lo fundamento con lo señalado por la LFT.

### **6.1.3 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.**

Semejantes a las causas de terminación del contrato individual de trabajo que estudiamos en el artículo 401 de la Ley que estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo que analizaremos a continuación.

En primer lugar señala el **Mutuo consentimiento** de las partes, causa ésta que, según lo indicamos es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.

Se señala también la **terminación de la obra**, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u obra determinada.

Por último y en forma genérica se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de **cierre de la empresa o establecimiento**, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La terminación del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento, como costumbre o uso de empresa.

## **6.2 EL CONTRATO LEY.**

El contrato ley es una forma de regular las relaciones colectivas de trabajo, pero aplicadas a una determinada rama de la industria, con características propias y una vez aprobado será obligatorio para una o varias entidades federativas. Néstor de Buen, menciona<sup>16</sup> la creación del contrato ley se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patronos, que por lo mismo

---

<sup>16</sup> NESTOR DE BUEN Op. Cit Supra.3



tiene carácter de acto debido con una finalidad normativa y perfeccionado por un acto administrativo del poder ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne.

*Para llegar a celebrar un contrato ley,* se pueden observar **dos procedimientos;**

**El primero** es a partir de la existencia de un contrato colectivo, deben solicitarlo las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos.

La solicitud se hará ante la secretaría del trabajo y de previsión social, o ante el gobernador del estado o ante el jefe del departamento del distrito federal; los cuales mandarán publicar la solicitud en el *diario oficial de la federación* dando un plazo no menor de quince días para formular posiciones, pero si no se formulan las oposiciones pertinentes, la autoridad competente declarará obligatorio el contrato ley.

**El segundo** se presenta cuando no existe contrato colectivo y los trabajadores desean celebrar contrato ley, ante este supuesto se realiza una convención en donde se hará una solicitud por parte del sindicato de trabajadores que tenga las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando se cumpla con el requisito de mayoría. Ante este supuesto la solicitud se realiza ante la secretaria de trabajo y previsión social o ante el gobernador del estado o

ante el jefe del departamento de distrito federal, y en este caso la autoridad competente convocará a una convención a todos los que resulten interesados para que expongan sus intereses que les convengan, ante este supuesto el resultado final de dicha convocatoria se publicara en el **diario oficial de la federación**.

**El artículo 404: Contrato ley** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas.

El autor Néstor de Buen, menciona que el contrato ley se integra por un acto de derecho social de realización obligatoria para los patronos, que por lo mismos tienen el carácter de acto debido con una finalidad normativa y perfeccionada por un acto administrativo del poder ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne. En conclusión el contrato ley es un acto social debido, normativo y solemne.

El contrato ley pueden celebrarse por **industrias de jurisdicción federal o local** y una vez que se obtiene la modalidad de contrato colectivo de manera posterior podrá pasar a contrato ley, siempre y que cumpla la condicionante que

señala el art. 415 de Ley Federal del Trabajo. Es decir el proceso para elevarlo a contrato ley.

### **6.2.1 REQUISITOS DEL CONTRATO LEY.**

El art. 412 de Ley Federal del Trabajo, señala el contrato ley contendrá:

- 1.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que incurrieron a la convención.
- 2.- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo territorio nacional.
- 3.- su duración no podrá exceder de 03 años.
- 4.- Las condiciones de trabajo señaladas en el art. 391
- 5.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en rama de la industria en que se trate.
- 6.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### **6.2.2 TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY.**

La ley señala dos situaciones en que el contrato-ley termina: por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o si, al concluir la revisión, los sindicatos de los trabajadores y los patrones, no llegan a un acuerdo, salvo que **los primeros ejerzan el derecho de huelga.**

Es interesante anotar lo siguiente: si las partes no piden la revisión, el contrato se prorroga. Por el contrario, sino se ponen de acuerdo en la revisión, el contrato-ley se termina. En este orden de ideas y partiendo de lo general a lo particular, cabe mencionar la etapa que debe pasar todo contrato colectivo para poder ser un contrato ley, dicho así el art. 415 de Ley Federal del Trabajo. Señala, el contrato colectivo ha sido celebrado por los dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una 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.

El contrato ley, no se puede celebrar por obra determinada, ya que su función principal es unificar íntegramente las condiciones de trabajo en ramas completas de la industria, su duración no podrá exceder de dos años y cualquiera de las partes sociales podrá solicitar su revisión noventa días antes de transcurrido el tiempo.

### **6.2.3 REQUISITOS PARA CELEBRAR UN CONTRATO LEY.**

1.- La solicitud deberá de presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante la secretaría de trabajo y previsión social, el gobernador del estado o jefe del departamento del distrito federal de conformidad con lo

dispuesto por el art. 407 Ley Federal del Trabajo. En este punto nos encontramos en la etapa de *iniciativa y de autoridad competente*.

2.- Los sindicatos de trabajadores y patrones comprobarán que satisfacen el requisito de la mayoría señalado por el art. 406. *Etapas de comprobación de mayoría*.

3.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que este depositado. *Etapas de requisito de solicitud*.

4.- 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 oficial de la entidad federativa y señalará un nuevo término no menor de 15 días para que formulen oposiciones. *Etapas de trámite*.

5.- Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria el presidente de la república o el gobernador del estado declarará obligatorio el contrato ley de conformidad a lo que señala el art. 414 de Ley Federal del Trabajo.

6.- Si se formula alguna oposición dentro del plazo señalado, se observará lo siguiente:

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

b) El presidente de la república y el gobernador del estado, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

### **6.3 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

A) El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.

B) El contrato ley se solicita ante la secretaria de trabajo, el contrato colectivo se solicita ante la junta de conciliación y arbitraje.

C) El contrato ley debe otorgarse por varios patrones, el colectivo puede ser firmado por un solo patrón.

D) El contrato ley es revisable en 90 días antes de su vencimiento, el contrato colectivo cuenta con 60 días

E) El contrato ley no puede exceder de dos años, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

F) EL contrato colectivo se registra ante la junta de conciliación y arbitraje, el contrato ley para que surta sus efectos debe ser publicado en el **diario oficial de la federación.**

## **CONCLUSIÓN.**

Fue de mi interés citar esta controversia laboral, ya que sociológicamente no se tiene un conocimiento preciso de lo que es ser trabajador de confianza, sí bien es cierto que por un lado es mejor remunerado no siempre le conviene pertenecer a esta categoría sobre todo cuando es trabajador no sindicalizado y labora para una empresa en donde hay la formación de un sindicato.

La Ley Federal Del Trabajo no tiene definido y tiene una total ambigüedad de lo que se debe de entender por trabajador de confianza.

A un trabajador de confianza no se le puede coactar su derecho de reparto de utilidades y tampoco se puede justificar diciendo que sí le es otorgado tal derecho podría afectar gravemente el capital de la empresa. Por otro lado y en caso de la pérdida de confianza es a criterio del patrón en este sentido el trabajador de confianza no tiene derecho a la estabilidad de un empleo, ya que al legislador de esta ley secundaria no fijo que se debe de entender por pérdida de confianza.

Por lo tanto la terminación de trabajo podría señalarse como arbitraria, y nunca podría demostrarse plenamente ante la autoridad competente.

Por lo que concluyo que hay una laguna de ley en tanto que la Ley Federal del Trabajo, no define que se debe entender por trabajador de confianza y solo indica las actividades que se deben de realizar en caso de ser considerado trabajador de

confianza, así como su no reparto de utilidades, y la no representación en juicio, ni conteo para mayoría en caso de huelga. Por lo tanto concluyo que esta distinción de trabajador de confianza y obrero es inconstitucional en tanto que no la menciona el art. 123 constitucional, y dicho apartado resulta violatorio a varios principios primordiales del derecho.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

BARAJAS MONTESDEOCA SANTIAGO, DERECHO DEL TRABAJO. Ed. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1997. Pp. 325.

BRICEÑO RUIZ ALBERTO, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Ed. Harla. México 1985. Pp. 248.

BURGOA IGNACIO. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Ed. Porrúa México 2002. Pp. 450.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL Ed. Trillas. México 1984. Pp. 355.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. LAS CAUSALES DEL DESPIDO. Ed. Trillas. MEXICO. 1997. Pp.300.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed. Trillas MEXICO 1994. Pp. 301.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Ed. Esfinge. México 2004. Pp. 228.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México 1993. Pp. 250.

DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO II Ed. Porrúa México 1987. Pp. 532.

OVALLE FABELA JOSÉ. DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed. Harla. México 1989. Pp. 244.

PIERRE NAVILLE FREID MANN GEORGES. TRATADO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Ed. Fondo de Cultura Económico. México 1985. Pp. 280.

PIERRE NAVILLE FRIED MANN GEROGES. TRATADO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Ed. Fondo de Cultura Económico. México 1985. Pp. 295.

PORRAS LÓPEZ ARMANDO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Textos Universitarios. México 1975. Pp. 325.

TRIGO OCTAVIO M. CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO. ED. BOTAS. México 1939. Pp. 256.

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TEORÍA INTEGRAL. Ed. Porrúa México 1981. Pp. 347.

## **LEGISLACIÓN**

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Ed. Mc. Graw Hill. México 1995. Pp. 435.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Ed. Pac. México 1986. Pp. 230.

## **OTRAS FUENTES:**

DE PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO Ed. Porrúa. México 2000. Pp. 523.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed. Porrúa. México 2001. Pp. 345.

REVISTA DEL TRABAJO. LA CREACIÓN DE JUZGADOS LABORALES. Pp. 213

REVISTA DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES. Pp. 150

MANUAL SOBRE PARTICIÓN Y REPARTICIÓN DE LAS UTILIDADES. STPS. Pp. 150