

---

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN**

**“MEDIOS DE DEFENSA QUE AMPARAN A UN  
TRABAJADOR QUE ES VÍCTIMA DE UN DESPIDO  
INJUSTIFICADO”**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA

**ESPINOSA VALDEZ KARLA**

**ASESOR:**

**C.P. JOSÉ FRANCISCO ASTORGA Y CARREÓN**

CUAUTITLÁN IZACLLÍ, EDO. DE MÉX.

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

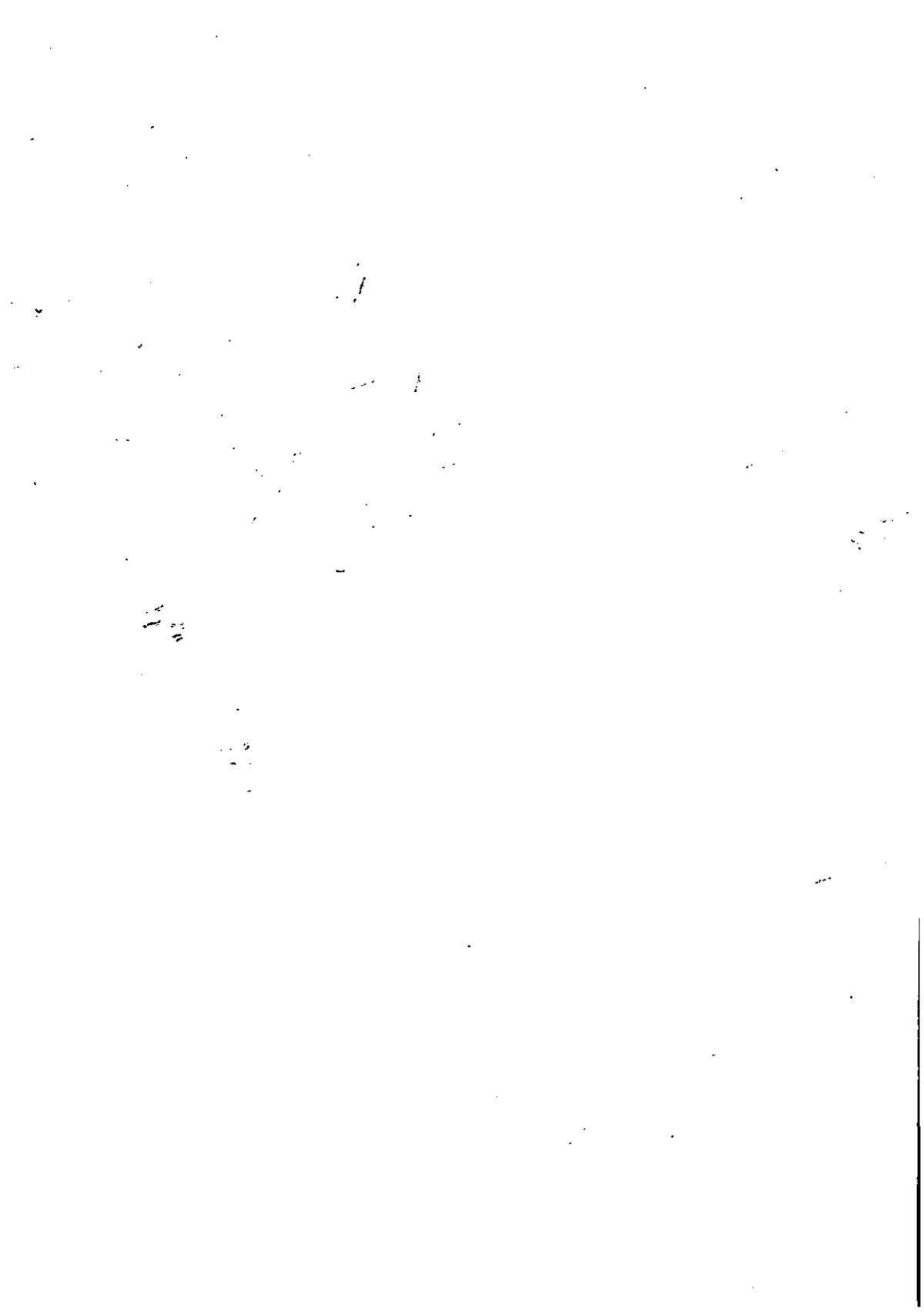


**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**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.





**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS**  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES-CUAUTITLAN



**DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO  
DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLAN  
PRESENTE**

**AT'N: Q. Ma. del Carmen García Mijares**  
Jefa del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 19 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

Medios de defensa que amparan a un trabajador que  
es víctima de un despido injustificado

que presenta la pasante: Karla Espinosa Valdez  
con número de cuenta: 098247095 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Administración

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

**ATENTAMENTE.**  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 13 de Noviembre de 2006

- |                         |  |  |
|-------------------------|--|--|
| <b>PRESIDENTE</b>       | <u>C.P. José Francisco Astorga y Carreón</u> |  |
| <b>VOCAL</b>            | <u>C.P. Marcelo Hernández García</u>         |  |
| <b>SECRETARIO</b>       | <u>M.A. Benito Rivera Rodríguez</u>          |  |
| <b>PRIMER SUPLENTE</b>  | <u>L.A. Dolores Gutiérrez Flores</u>         |  |
| <b>SEGUNDO SUPLENTE</b> | <u>L.D. Juan Sergio Cortés Urban</u>         |  |

Autoriza a # \_\_\_\_\_ a representar a las personas de la  
UNAF y a firmar en nombre de la UNAF el documento el  
CONTRATO de \_\_\_\_\_ de la UNAF.

NOMBRE: Karla Espinosa  
Valdez

FECHA: 23. Nov. 2006

FIRMA: [Signature]



## AGRADECIMIENTOS

---

### **GRACIAS...**

#### **A LA UNAM**

*Por abrirme las puertas y darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y llena de orgullo, en la máxima casa de estudios.*

#### **A LA FES-CUAUTITLAN C-4**

*Por enseñarme a defender y proteger sobre todas las cosas mis orígenes **universitarios**. Por ser mi segundo hogar, por brindarme tu cobijo profesional y humano durante cinco años.*

#### **A LOS PROFESORES**

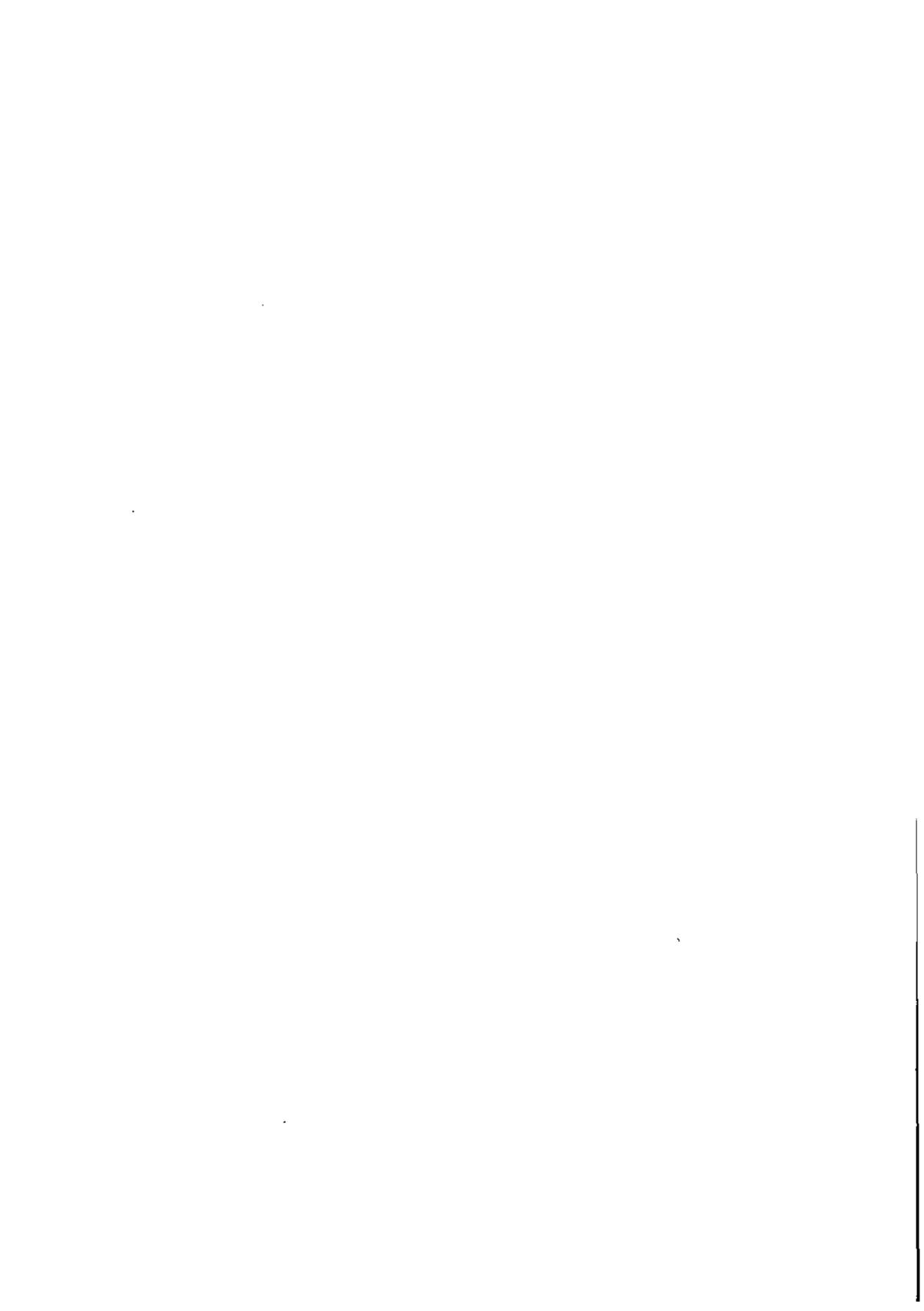
*Por mantener despierto en mi el amor al estudio, con su experiencia y paciencia lograron impulsarme para conseguir mis anhelos, gracias por la comprensión y ayuda que todos y cada uno de ellos tuvieron conmigo.*

#### **AL PROFESOR JOSE FRANCISCO ASTORGA**

*Con cariño y respeto por su apoyo y asesoramiento...pero sobretodo gracias por ser mi amigo.*

#### **AL PROFESOR BENITO RIVERA**

*Por su apoyo determinante en ésta tesis, así como su orientación para la culminación de la misma.*





## AGRADECIMIENTOS

---

### **A MIS PADRE**

*Que con esfuerzo, ejemplo y apoyo lograron impulsarme para terminar mis estudios, que a pesar de las circunstancias y adversidades siempre me han apoyado a seguir adelante, por enseñarme a soñar y a luchar por esos sueños.*

*Por que en la constancia de su paciencia y cuidados que tuvieron hacia mi se refleja éste éxito conseguido gracias a su apoyo; pero sobre todo gracias, no por resolverme la vida, sino por darme las herramientas necesarias para enfrentarla.*

### **A MI FAMILIA**

*A mis hermanos, cuñadas y sobrinos por creer en mi, por darme su apoyo y compañía en los momentos que más lo necesitaba, gracias a todos y cada uno de ellos por el cariño que me tienen.*

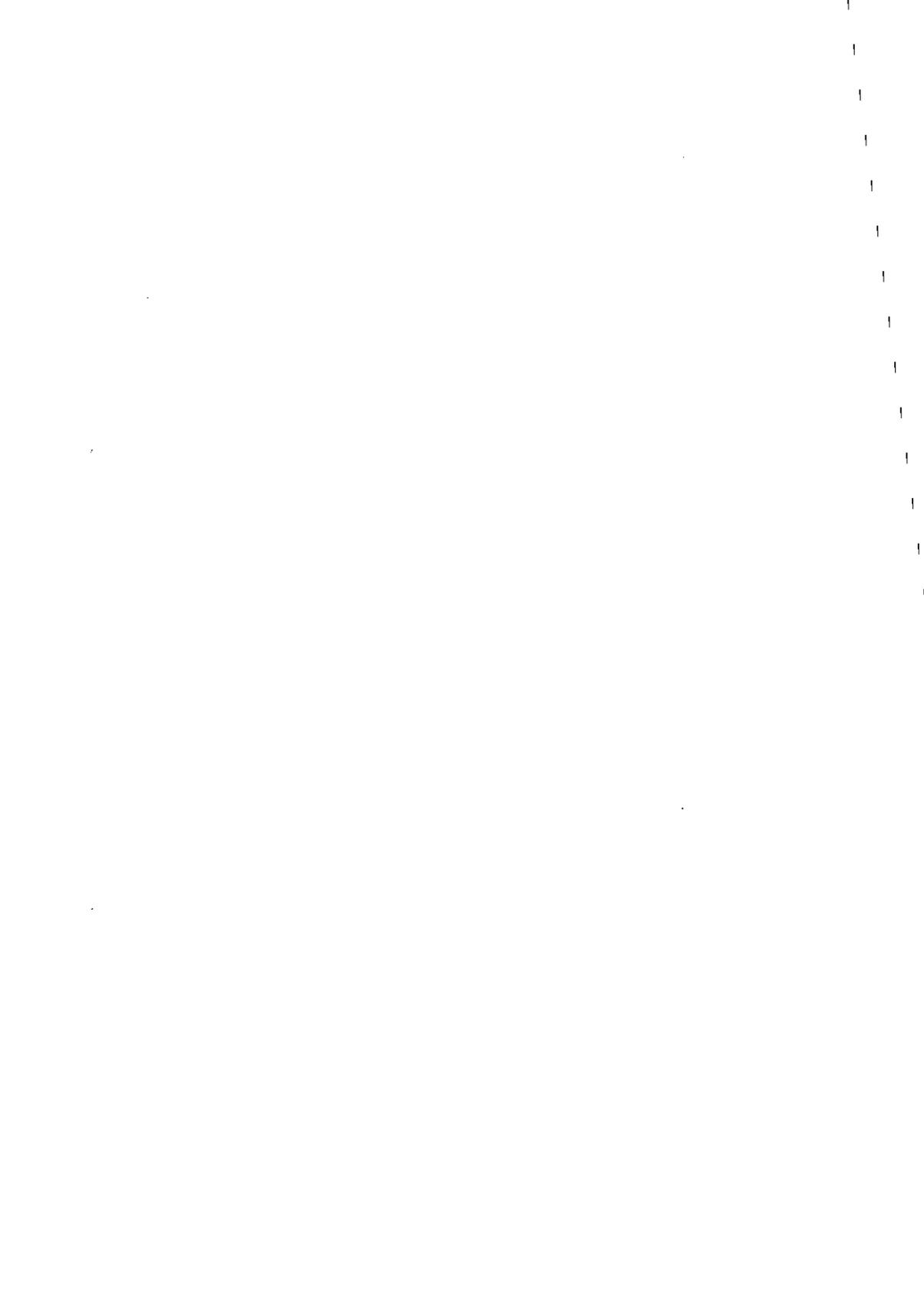
### **A NERI GERSHAIN**

*Por que de una forma u otra eres participe de lo que he logrado; gracias bebe por darme la fuerza para enfrentar las situaciones difíciles.*

***Recuerda que vivo por tí, eres mi amor chiquito.***

### **A RAFAS**

*Por tu paciencia y apoyo, por ser parte fundamental en nuestras vidas, por el simple hecho de ser quien eres, gracias por estar aquí.*





## AGRADECIMIENTOS

---

*Pero sobre todo...*

### **GRACIAS A DIOS**

*Por darme la capacidad, la fuerza y fe suficiente para no desistir ante mis sueños, anhelos y propósitos.*

*Gracias; por rodearme de seres maravillosos que me permiten ser parte de sus vidas, así como ellos son parte fundamental de la mía.*

***“Yo no estimo tesoros, ni riquezas,  
y así, siempre me causa más contento,  
poner riqueza en mi entendimiento,  
que no mi entendimiento en las riquezas.”***

***Sor Juana Inés de la Cruz***





ÍNDICE

	Pág.
<b>OBJETIVO</b>	<b>i</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>ii</b>
<b>CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES</b>	
1.1. Antecedentes del Trabajo	1
1.2. Definición de las Relaciones de Trabajo	19
1.2.1. La Nueva Cultura Laboral	20
1.2.2. Subordinación: Elemento esencial de la Relación de Trabajo	32
1.3. Clasificación de las Relaciones de Trabajo	37
1.3.1. Trabajador	37
1.3.2. Asalariado	38
1.3.3. Trabajador de Confianza	39
1.3.4. Relación Colectiva de Trabajo	42
1.3.5. Trabajadores del Estado	49
1.3.6. Coalición de Trabajadores	49
1.3.6.1 Coalición y Sindicatos	50
1.3.6.2 Sindicatos	51
1.3.7 Federación Patronal	56
1.3.8. Confederaciones	60
1.3.9. Tipos de Contratos	64



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.



---

	<b>Pág</b>
1.4.1.	Definición de Contratos 64
1.4.2.	Contratos de Trabajo 65
1.4.3.	Contrato Individual de Trabajo 65
1.4.4.	Requisitos de los Contratos de Trabajo 66
1.4.5.	Contrato Colectivo de Trabajo 68
1.4.5.1	Comisiones Mixtas 70
1.4.6.	Contrato Ley 74
1.4.7.	Contrato Civil de Prestaciones de Servicios
	Profesionales 76
1.5.	Condiciones de Trabajo 77
1.5.1.	Disposiciones Generales 77
1.5.2.	Jornada de Trabajo 79
1.5.3.	Días de Descanso 83
1.5.4.	Vacaciones 90
1.5.5.	Salarios 92
1.5.6.	Prestaciones 95

## **CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

2.1.	El individuo y su derecho al trabajo 99
2.2.	Derecho de los Trabajadores 103
2.3.	Obligaciones de los Trabajadores 113
2.4.	Obligaciones de los Patrones 116



---

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	
3.1. Duración de las Relaciones de trabajo	124
3.2. Terminación de las relaciones de trabajo	126
3.3. Efecto de las suspensiones laborales	129
3.4. Rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el Patrón	135
3.5. Rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el Trabajador	139
3.6. Rescisión que sufre un trabajador de manera injustificada	141
<b>CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	
4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	145
4.1.1. Posicionamiento Jerárquico de las Leyes	145
4.1.2. Antecedentes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	146
4.1.3. Artículos constitutivos que amparan al trabajador	148
4.2. Ley Federal del Trabajo	165
4.2.1. Antecedentes de la LFT	165



## ÍNDICE

---

	Pág.
4.2.2.	Contenido de la Ley Federal del Trabajo 165
4.2.3.	Artículos de la LFT. Que amparan al Trabajador 167
4.3.	Ley del Seguro Social. 186
4.3.1.	Artículos de la Ley del IMSS que amparan al Trabajador 188
4.3.2.	Prestaciones del IMSS y semanas cotizadas 189
4.3.3.	Retiro por desempleo y Ayuda para Gastos de Matrimonio 194
4.3.4.	Días amparados por certificados de incapacidad médica para el trabajador 195
4.4.	Ley del INFONAVIT 196
4.4.1.	Ley de Observancia General 196
4.4.2.	Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT 205
4.4.3.	Reglamento de la Comisión de Inconformidades y valuación del INFONAVIT 208
4.5.	Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro 216
4.5.1.	Reglas Generales a las que deberán sujetarse las AFORES y las Empresas Operadoras del SAR 217



---

	<b>Pág.</b>
4.5.2. Liquidación y disposición parcial de los Recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	224
4.6. Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo	230
4.6.1. Concepto de Autoridades del Trabajo	230
4.6.2. Órganos de Vigilancia	232
4.6.3. Órganos con Facultad de Decisión	232
4.6.4. Órganos de Servicios Sociales	232
4.6.5. Órganos Jurisdiccionales	235
4.7.1. Organigrama de la STPS	241
4.7.2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social	243
4.8. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	247
4.8.1. Antecedentes de la PROFEDET	248
4.8.2. Funciones de la PROFEDET	250
4.9. Inspección Federal del Trabajo	252
4.9.1. Concepto de Inspección Federal del Trabajo	2520
4.9.2. Marco Jurídico de la Inspección Federal del Trabajo	253
4.9.3. Integración y Funciones de la Inspección Federal del Trabajo	254



---

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</b>	
5.1. Antecedentes de las Juntas	259
5.1.1. Estructura Organizacional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	263
5.2. Misión, Visión y Características de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	264
5.2.1. Misión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	264
5.2.2. Visión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	264
5.2.3. Características de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	264
5.3. Objetivos y Metas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	267
5.3.1. Objetivos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	267
5.3.2. Metas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	267
5.4. Clasificación de las Juntas	270
5.4.1. Juntas Especiales Establecidas en el Distrito Federal	271
5.4.2. Juntas Foráneas	276
5.4.3. Integración y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	278



---

	<b>Pág.</b>
5.5.	Procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje 292
5.5.1.	Procedimiento de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial en la LFT 299
	*Procedimiento Ordinario 299
	*Procedimiento Especial 301
	*Procedimiento de Huelga 302
	* Procedimiento de Naturaleza Económica 304
	* Cuadro conceptual de un proceso ordinario 307

**CAPÍTULO 6.      NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A  
                          LAS RELACIONES DE TRABAJO**

6.1.	Aspectos legales del Despido 309
6.1.1.	Jornada de Trabajo 309
6.1.2.	Horas Extras 310
6.1.3.	Controles de asistencia para efectos del pago de salarios y de cuotas al IMSS 312
6.1.4.	Inasistencia de trabajadores 315
6.2.	Renuncia o Despido del Trabajador 317
6.2.1.	Indemnización 317
6.2.2.	Renuncia 322
6.2.3.	Prima de Antigüedad 323
6.2.4.	Retiros Voluntarios 323
6.2.5.	Integración de una liquidación 325



## ÍNDICE

---

	Pág.
<b>CASO PRÁCTICO</b>	332
<b>CONCLUSIONES</b>	342
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	343



## OBJETIVOS

- Dar a conocer a estudiantes y lectores las Leyes e Instituciones que amparan a un trabajador al ser sujeto de un despido injustificado.
- Proporcionar información confiable y veraz que sirva de guía a estudiantes y lectores para conocer y en su caso enfrentar un despido injustificado.
- Proporcionar un estudio general de las Leyes e Instituciones que amparan al trabajador en situaciones de despido injustificado, las ventajas que brindan a los trabajadores al ser sujetos del mismo, certidumbre y confianza respecto al debido cumplimiento de sus funciones ante un caso presentado por despido injustificado.
- Despertar el interés en los lectores a profundizar en el conocimiento y aplicación de las Leyes, así como las Instituciones que protegen a los trabajadores.



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.



## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los principios de la Ley Federal del Trabajo tristemente se han quedado en la teoría, aunado a esta situación la clase trabajadora del país cada vez muestra menor interés en conocerla, lo que implica que el patrón en muchos de los casos abuse de los derechos del trabajador.

Muestra de estos abusos son los llamados despidos injustificados de los cuales han sido víctimas miles de trabajadores sin saberlo; dichos despidos injustificados implican una violación rotunda al derecho fundamental del trabajo, representan la forma más vil de los patronos de generar la plusvalía y traen consigo la sumisión del trabajador al no saber la manera de defenderse, ya que en forma general desconocen las Leyes e Instituciones que amparan al trabajador de un despido injustificado.



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.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

#### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

La explicación sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como la causa a todos los males humanos; Marx vio el problema con mayor claridad y pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes por organizar su sistema defensivo.

La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga y otra es la condición que arranca en la Revolución Francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto conciente y permanente y planeada para la consecución de un fin, y si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un solo día sin que estallen uno o más conflictos obrero-patronales.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir "la liberación y



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, por que su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, en una misma fabrica se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes cuya causa eran las máquinas. Fueron esas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, que era el estado.

La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

conquista de los bastiones que tenía como lema la negación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga; la toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectiva de las condiciones de prestación y de los servicios. Fue difícil la lucha de los sindicatos y aun su misma existencia y fueron muchas las escaramuzas perdidas y muchos también los obreros que purgaron largas condenas. A ciento cincuenta años de distancia, la contemplación de aquellos acontecimientos confirma la frase de Marx “el proletariado vivía en un mundo sin corazón”, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida del lujo y de la ostentación, según la fórmula clásica de Werner Sombart.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas de diversos sectores y de pueblos distintos, sustentaron ideas disímolas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberanía de los hombres y de los pueblos.

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que se ha llamado en diversas ocasiones “la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo” una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectiva, son su finalidad inmediata. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas. Poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la Guerra Cartista, en virtud de la carta-petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajador hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército.

En los años finales del período que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases; en el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el "Manifiesto comunista", al que pertenece el título del documento del siglo, contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer término, *la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases*; en segundo lugar, *la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable*; en tercer término, *la teoría de la revolución*, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo, en cuarto lugar, *la visión de la sociedad socialista del futuro*, en la que desaparece la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, *la idea de*



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

*que en esa misma sociedad del mañana moriría el estado*, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente el Manifiesto concluye con la conocida invitación: "Proletarios de todos los pueblos, unidos", que era también un llamado a favor de la acción sindical.

En el mismo mes de febrero estalló en París la revolución, de la que fue genio y espíritu vivo Alphonse de Lamartine, uno de la pléyade de poetas excelsos de la tierra de Juana de Arco. Convencido de que la monarquía pertenecía aun pasado glorioso que concluyo con Luis XIV, armó una republica democrática en la que reviviera la idea de la soberanía del pueblo.

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no se puede determinar una fecha exacta ya que varia de país en país, pues mientras el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período "la era de la tolerancia": los trabajadores pudieron asociarse libremente sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

colectivamente las condiciones de trabajo. Por otra parte, la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Radbruch señaló los efectos que produjo la primera guerra mundial en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un *derecho económico activo*, que puso punto final a la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que denominó el catedrático universitario y diputado constituyente, el derecho social del porvenir.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919. En los dos documentos – México se había anticipado desde 1917- se operó una transformación colosal en el derecho del trabajo. La Constitución de Weimar, y en



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

general el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, de forma imperativa las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

Transcurrieron unos años, en verdad muy pocos, y otra vez se inquietaron las conciencias, y el espectro de la guerra cabalgó nuevamente sobre los campos de Europa: la presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler y la instauración del nacionalsocialismo en Alemania, una dictadura que determinó un nuevo viraje en la vida de Europa: por una parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del derecho del trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos.

La explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en la que viven los hombres, particularmente los jóvenes, amenazados de ser alistados en las bandas criminales disfrazadas de ejércitos, no permiten el florecimiento del derecho ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más hermoso y más justo. Y sin embargo, cada pueblo y la comunidad de naciones han reafirmado constantemente con sus hechos y en diversos documentos, su fe y sus anhelos por un mundo mejor.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

En los años inmediatos a la terminación de la segunda guerra mundial, resurgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo. Dos pueblos latinos Francia e Italia, coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo. En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo galo ratificó los principios de la Declaración de derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo Italiano en su Carta Magna del año siguiente, declaró que “la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”; y en disposiciones sucesivas consignó los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

La idea de un derecho internacional del trabajo era un sueño más del proletariado, pero era otro imposible en la sociedad individualista y liberal y en aquel mundo de estados imperialistas que postulaban una concepción radical de la soberanía, pero fue la guerra de 1914 la que habría de convertir el sueño en realidad.

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norte América, de Francia e Inglaterra quienes lucharon por la creación de *un órgano internacional* que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos. En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalle. Finalmente, las fuerzas de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, se



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

designara una Comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

En la conferencia que puso fin al Apocalipsis de la primera guerra, flotaban las ideas de paz universal y de justicia social, pero fueron contempladas en una vinculación íntima, la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero ésta, extendida sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determinó la creación de la Sociedad de Naciones, cuya misión sería la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La creación de la OIT. se produjo en una de las ultimas sesiones de la Conferencia de la Paz, fue ante todo un medio para la realización de un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital. El pensamiento de aquella época fue todavía más lejos; de ahí que se dijera en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que *"la justicia social es la base par la paz universal"*.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, por que explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a muchos países a la Revolución y transformación política, social y económica, como es el caso de México que su revolución inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. En México no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre*.

Pero los antecedentes de la creación del derecho mexicano del trabajo comienzan en los siglos de la Colonia, con las Leyes de Indias España creo el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América. Las Leyes de India llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores. No existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios; las corporaciones fueron en un principio, un instrumento de libertad, fueron un acto de poder de un gobierno



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### I.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos "los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que "ningún género de cultura, industria y comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

El párrafo doce de Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa: *Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dice nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el huerto.*

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad se siguió aplicando el viejo derecho español, las Leyes de Indias.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, por que lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente. La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los documentos jurídicos del siglo XIX, y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes los art. cuarto, quinto y noveno.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de Abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del Imperio y en sus art. 69 y 70 incluidos en el capítulo de "las garantías individuales" , prohibió los trabajos gratuitos y forzados.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal aplastó el movimiento



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

con ayuda de las tropas de Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obreras, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; jornadas máximas de ocho horas; fijación de los salarios mínimos; pago del salario en efectivo; prohibición de los



## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres.

En la década última del régimen del general Díaz, el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de acciones de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados, como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, la población rural frente a la urbana, representaba el 72% del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del Siglo XX.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854: la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del general Díaz cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto al anciano dictador. El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social. Los gobiernos De la Barrera y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: "Tierra y Libertad". El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente de derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las



## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### *1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO*

---

fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El Derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la actividad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal, y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el estado de Tabasco los salarios



## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expidió la ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La exposición de motivo de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, por que su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

---

instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios...hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Para finalizar, la idea del derecho del trabajo es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario De la Cueva, México, 2003.



---

### **1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Reyes Ponce define que toda clase de relaciones entre empresa y trabajadores pertenecen a “su labor”, término que se equipara con su “trabajo”, por lo cual da su definición: “todas aquellas actividades que se realizan para el ajuste permanente de las relaciones jurídicas de trabajo”.

Fernando Arias Galicia menciona que este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de los recursos humanos; se emplea frecuentemente asociado con las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronales.

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

La Ley Federal del Trabajo en su art. 20 menciona que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.



---

### 2.1.1. LA NUEVA CULTURA LABORAL

Hablar de una nueva cultura laboral parecería utópico, sobre todo en estos tiempos, si los legisladores han postergado la discusión de una verdadera reforma laboral es porque saben lo inestable que haría ello al país. Por su parte, muchos empresarios hacen grandes fortunas a costa del trabajo mal remunerado. Es risible que se diga que el salario mínimo esta recuperando su poder adquisitivo. ¿Quién mantiene una familia, dándole casa, alimentación, educación, vestido, y esparcimiento con **\$1,515.58** al mes? Es necesario no tener conciencia de la realidad para hacer tales afirmaciones.

Ante un enfoque con tales perspectivas, surge el concepto de “Nueva cultura Laboral”. Con la idea de que es posible armonizar las relaciones de trabajo. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social nos proporciona la siguiente información:

¿Qué es la Nueva Cultura Laboral? La Nueva Cultura Laboral representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo. Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

La Nueva Cultura Laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios. El trabajo contribuye a la realización personal y a logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.

Busca Además, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

¿Cómo surge la Nueva Cultura Laboral? La crisis acaecida en 1995 no era sólo económica sino también social, cultural y educativa. Existían en nuestra cultura nacional -y por ende, laboral- las prácticas de la corrupción, la impunidad y la inseguridad, que afectaron el desarrollo de México.

Ante esta crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos de México; entre los trabajadores y los empresarios. El entonces líder sindical Fidel Velásquez invitó al presidente de la Copamerx, que era el Lic. Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) para firmar un documento que hiciera explícito este acuerdo. El 25 de julio se firma el documento "Por una Nueva Cultura Laboral".

Este acuerdo fue impulsado desde entonces por los Secretarios del Trabajo. En agosto del mismo año suscribieron este documento el Congreso del Trabajo (CT) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A partir de ese momento se instalaron ocho mesas de trabajo tripartitas- gobierno, trabajadores y empresarios- para solucionar los problemas laborales, de las empresas y de los sindicatos. Como fruto del trabajo de esas mesas, en agosto de 1996 los representantes de los tres sectores firmaron el documento "Principios de la Nueva Cultura Laboral" atestiguado por el entonces Presidente Ernesto Zedillo. Desde el 11 de septiembre de 1995, fecha en que se instaló la Comisión Central de Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral, y su Comité Técnico los tres sectores se han seguido reuniendo para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias.

Hoy en día los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el consejo para el diálogo con los sectores productivos.

#### **Los Objetivos que busca alcanzar la Nueva Cultura Laboral son los siguientes:**

- Fomentar la revaloración del trabajo humano otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores.
- Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos.
- Impulsar la capacitación de los trabajadores y de los empresarios.



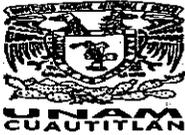
## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### *1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO*

- 
- Favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.
  - Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.
  - Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.
  - Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.
  - Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.

#### **Sus principios básicos son:**

- La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales.
- La resolución de las controversias ha de sustentarse, en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo.
- La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### *1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO*

- 
- Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.
  - El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

#### **Principios de ética en las relaciones laborales:**

- Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas.
- Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales.
- La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.
- El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de los trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- Los sectores productivos pugnarán siempre por que la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En consecuencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos así como autoridades laborales:

#### **Los trabajadores deberán:**

- A) Privilegiar el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.
- B) Retribuir a los trabajadores con un salario remunerado conforme a lo que establece la ley.
- C) Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo.
- D) Observar las medidas de seguridad e higiene y proporcionar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- E) Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
- F) Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.



- 
- G) Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad, la realidad de su desempeño.

**Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:**

- Conducir apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.
- Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.
- Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.
- En las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social, cultural, y para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa.
- En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.
- Llevar acabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- 
- Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.

#### **Las autoridades del trabajador deberán:**

- A) Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.
- B) Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar para los trabajadores.
- C) Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.
- D) Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.
- E) Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.
- F) Capacitarse y actualizarse permanentemente.
- G) Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.



---

**Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral:**

- Fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.
- Es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:
- La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral. Ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias.
- Es importante robustecer la autonomía funcional de los órganos de impartición de justicia laboral, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social.
- Resulta importante implantar la carrera jurídica en el ámbito de la justicia laboral, a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.
- Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita que presenta la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajador (PROFEDET), sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos.



**Principios en materia económica:**

a) **Condiciones Generales**

El único cambio viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida.

Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad.

Se debe reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población.

México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

b) **Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad**

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para poder introducir un cambio de actitudes y de conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

- Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.
- La educación y la capacitación, además de ser fuente de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneraciones para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo, entre otros.
- La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con *responsabilidad para su propia realización* y, en consecuencia, la de su sociedad.
- La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### *1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO*

- 
- Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
  - Es necesario reforzar los valores tanto, en la formación personal, como en la vida cívica y social; educar, enseñar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.
  - Debe fomentarse una cultura de la capacitación que ésta asumida por los trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, se estará iniciando un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

Hoy los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos.

Realmente es requisito indispensable cuestionarse si tales puntos de acuerdo mencionados en la Nueva Cultura, son posibles, más allá de las buenas intenciones; ya que llegar a acuerdos en un país tan lleno de pobreza como México es muy difícil. Es verdad que hace falta mejorar la calidad de las relaciones de trabajo pero, el problema no está en ello sino en que la economía nacional genere mayores oportunidades.

La historia nos dice que en todos los tiempos y en todos los países siempre ha habido desavenencias entre trabajadores y patrones y el querer crear un estado ideal de las relaciones de trabajo no pasará de una buena intención, pero, ¿se puede mejorar las relaciones actuales sin llegar a concebir ese idealismo? Seguramente si. Hace falta una conciencia más profunda de los trabajadores.<sup>2</sup>

#### **1.2.2. SUBORDINACIÓN: ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración, no necesariamente entre ambos existe una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de

---

<sup>2</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Cultura Laboral, México, 2002



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción tercera de la Ley Federal del Trabajo, donde hace mención que el trabajador debe desempeñar su servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y se vuelve a determinar y manifestar de manera textual en el artículo 20 de la citada Ley al definir la relación de trabajo.

Entiéndase por subordinado al trabajo que se realiza, así como también es el que está bajo las órdenes de alguien. Si hay subordinación hay relaciones de trabajo y la remuneración es el efecto devengado al trabajador. Por lo tanto, en las relaciones de trabajo interviene el subordinado, el patrón y la remuneración.

De la descripción anterior se derivan los siguientes puntos fundamentales.

- “El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado”.
- “La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, por que se trata de un



---

estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo”;

- “La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo”.
- “La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos”.<sup>3</sup>

El día 24 de noviembre de 1944, la jurisprudencia mexicana, en el amparo directo 5527/44/1. Antonio Góngora Pardenilla, la Corte empezó a utilizar el término “subordinación” al precisar que “la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la había”.

A partir de entonces la subordinación fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral.

Debe entenderse la subordinación en su autentica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituye no operan

---

<sup>3</sup> Derecho del trabajo, Nestor de Buen, México, 2001



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral.

Para poder hacer más énfasis en el tema de la subordinación, mencionaré algunos elementos y características de la subordinación:

- **Elementos.**

- A) Posibilidad del patrón de disponer en todo momento del esfuerzo físico o mental del trabajador dentro de las horas de trabajo.
- B) Poder jurídico del mando del patrón. El patrón dispone donde, cómo y cuándo realiza lo que es materia de realización del trabajo.

- **Características.**

- A) La falta del contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.
- B) Para el patrón, el contrato es de suma importancia durante un juicio, ya que contiene los datos del trabajador, servicios contratados, fecha de ingreso (todas las condiciones de trabajo que se mencionarán en el último tema de este capítulo), etc.



## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.2. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

- C) Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 21 de la LFT).
- D) El patrón tiene la obligación de elaborar y conservar los contratos de trabajo, así como de exhibirlos cuando la autoridad laboral lo exija.

El hecho constitutivo de la relación de trabajo si consiste en la prestación de un servicio subordinado pero siempre, como antecedente, existirá un acto jurídico, entendido como categoría genérica y con diferencias específicas ya anotadas (acto jurídico, acto jurídico en sentido estricto, acto debido, acto necesario o negocio jurídico). Por otra parte, tal como lo dispone la ley, celebrado el pacto, y aún antes del nacimiento de la relación laboral, el trabajador podrá ejercer las mismas acciones que pudieran derivar de un despido injustificado, si el patrón se niega a proporcionarle trabajo.

La relación de trabajo, no nace siempre de un acto de voluntad. Por regla general, nace de un estado de necesidad. Claro está que ello no atenta en contra del art. 5° constitucional que dispone que “a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su consentimiento”, por que el estado de necesidad determinante del nacimiento de la relación no puede confundirse con una obligación



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

#### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

##### 1.3.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

Si analizamos la definición del art. 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos;
- Una prestación de trabajo;
- Subordinación;
- Salario, que según el art. 82 LFT, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”.

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

Los otros dos requisitos, únicamente los menciono, puesto que hago mayor referencia de cada uno en otros temas dentro de este mismo capítulo (subordinación: Tema 2. La Relación de Trabajo y Salario: Tema 5. Condiciones de Trabajo).



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### 1.3.2. TRABAJADOR

"Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (art. 8 de la LFT). Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad y libertad de los trabajadores.

#### 1.3.3. ASALARIADO

Es la persona que trabaja y que percibe una limitada suma de dinero denominada salario por los servicios que presta a otra mediante acuerdo previo entre ambas. Para la doctrina alemana del derecho del trabajo; asalariado es toda persona que presta un servicio en beneficio ajeno siempre que dicha prestación sea resultado de la existencia de un contrato individual de trabajo. Y según definición del Tribunal de Casación de Francia, asalariado es la persona que sin diploma ni conocimientos técnicos trabaja para otra, por autorización benévola, en su propio interés.

En el lenguaje popular de México asalariado, es el trabajador que recibe un jornal eventual, por día o por semana, o por la realización de una obra manual determinada, mediante la prestación de un servicio personal. Por este motivo a la palabra asalariado se la emplea



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

con regularidad y frecuencia como sinónima de trabajador, sin serlo en un sentido estrictamente gramatical.

Ha sido el uso y la costumbre, desde finales del siglo pasado, otorgar a los obreros así como a los peones de campo la calidad de asalariados, no tanto para significar o distinguir la actividad que desempeñan sino para acentuar una determinada condición social dentro de la colectividad. Fue precisamente en el agro mexicano donde primero se aplicaron las palabras peón acasillado y peón asalariado para distinguir al trabajador del campo permanente del eventual, encargado este último por regla general, de las labores más duras, como eran abrir surcos, realizar siembras y recoger los frutos, todas ellas sujetas a temporalidades cíclicas; denominándose jornal la cantidad en vales o dinero que se le pagaba por cada tarea realizada.

La palabra salario apareció en nuestro medio rural cuando sobrevino el avance de las primeras concepciones doctrinales y técnicas de la relación laboral, la cual se aplicó tanto al pago del jornal como al sueldo que percibían los obreros de las primeras factorías modernas. Fue también en esa época cuando empezaron a usarse las voces jornalero y asalariado para distinguir con la primera al trabajador del campo y con la segunda al trabajador de fábrica.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo es importante destacar las características aplicadas al asalariado, debido a la condición en que mantuvo a este tipo de trabajadores hasta antes de iniciada la Revolución Mexicana, al dársele en el contexto social un nivel inferior y en muchas ocasiones un trato despectivo e inhumano, contrario a la dignidad del hombre. De ahí que tanto la literatura



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

como el lenguaje prerrevolucionarios se dirigieran a enaltecer a los asalariados, y que intelectuales, escritores o periodistas, atacaran a la sociedad por el desprecio en que se les tenía al carecer de ilustración.

La defensa y el otorgamiento de los derechos al asalariado fue motivo de proclamas, manifiestos, planes y artículos en revistas y periódicos, que se publicaron antes de surgir el movimiento armado. Y en todos ellos se enalteció la figura del asalariado como símbolo del trabajador explotado, sujeto al yugo del trabajo infame y retribuido con un escaso jornal que difícilmente alcanzaba para cubrir sus más apremiantes necesidades. Fue en esta época cuando, podríamos decir con propiedad, adquirió carta de ciudadanía la voz asalariado en el medio social mexicano.

El diccionario de la Real Academia Española no consigna en su texto la palabra asalariado y tampoco la encontramos en la legislación iberoamericana. En cuanto a su significado, cuando aparece en algún texto es para referirse al trabajador que percibe un salario en virtud de un contrato individual de trabajo, tal y como reza la definición de nuestras dos leyes federales del trabajo, la de 1931 y la de 1970 en los arts. 2 y 8 respectivamente. Es decir, asalariado es simplemente el trabajador que percibe un salario, sin otro atributo legal o social.

Al revisar los debates del constituyente en relación con el artículo 123 de la nueva Constitución, hemos encontrado asimismo varias expresiones y conceptos referidos al asalariado en sí, para destacar con esta voz a aquellos trabajadores cuya marginación social había sido más acentuada. Aclaremos entonces que el asalariado ha sido



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

siempre, en nuestro lenguaje laboral, el ser humano vinculado al trabajo y por tanto un trabajador en sentido estricto.

La ley actual al dar a la relación de trabajo una naturaleza jurídica distinta ha venido a colocar a este asalariado típico de nuestro medio social, o jornalero como aún se acostumbra llamarlo popularmente, el mismo nivel e igual categoría que la de cualquier trabajador, disfrutando hoy de idénticos derechos, de las mismas garantías y de igual seguridad en el desempeño de su diaria labor.

#### 1.3.4. TRABAJADORES DE CONFIANZA

Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter de confidencialidad, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeña y son funciones de



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento (art. 9o LFT).

El art. 123 constitucional no consigno, desde su origen, ningún principio o idea que pudiera relacionarse con los trabajadores de confianza; mas aún, el término ni siquiera se empleó por las leyes locales del trabajo promulgadas en las entidades federativas. Fue la Suprema Corte de Justicia (SCJ), la que se refirió en algunas ejecutorias al concepto empleado de confianza, para otorgarle un valor legal y gramatical al mismo tiempo, que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo; sostuvo que de confianza serían únicamente "los altos empleados que por razón de sus funciones, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, y aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la misma". Con base en esta definición quedó fijado, en nuestro medio jurídico el principio de los elementos que conforman el trabajo de confianza.

En efecto, en el art. 48 de la LFT señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajasen en la empresa, con excepción de "las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa". Y en el art. 126, fracción X, dispuso que el contrato de trabajo podría darse por terminado: "Por perder la confianza del



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

patrón el trabajador que desempeñe un empleo en dirección, fiscalización o vigilancia".

Dispone la ley vigente que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Las características de la relación laboral son:

- a) Que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (art. 931, fracción IV, LFT);
- b) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren en las empresas o establecimientos (comisiones nacionales, comisiones mixtas, comisiones tripartitas, etc.), o en aquellas actividades que por disposición legal les estén vedadas (art. 183 LFT);
- c) Los patronos quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos, aún cuando tengan derecho al pago de cualquier indemnización (art. 49, fracción III, LFT);
- d) Puede emplearse a extranjeros con el carácter de trabajadores de confianza (art. 7o LFT);
- e) No es la designación del puesto si no la naturaleza de las funciones a desempeñar lo que otorga la calidad de trabajador de confianza (art. 9o LFT);



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

- f) Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que puedan estimarse de confianza, de cualquier manera obligan al patrono en sus relaciones con los demás trabajadores, y
- g) Los directores, administradores y gerentes generales no tendrían derecho a participación alguna en el reparto de utilidades, pero los demás trabajadores de confianza podrán ser incluidos, con las limitaciones que la ley establece (art. 127, fracciones. I y II, LFT).

Respecto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, no es actualmente la apreciación subjetiva del patrono la que da motivo a ella, sino la manifestación objetiva de que existen causas razonables de pérdida de la confianza (art. 185 LFT). Es verdad que la confianza en gran parte, es un elemento subjetivo pero también lo son otras relaciones Jurídicas en las que la validez y el cumplimiento de las obligaciones no pueden depender de la sola voluntad de uno de los contratantes; de estimarse así se asimilaría la confianza a un sentimiento de simpatía o antipatía y con ello violarse la ley, que ante todo busca la permanencia del trabajador en el empleo sobre cualquier conjetura personal. La pérdida de la confianza debe ser causa de terminación del contrato individual de trabajo únicamente cuando existan motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto íntimo que guarden respecto del patrono, resulte difícil la relación de trabajo.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

Visto el problema desde otro punto de vista, el trabajador de confianza no sólo tiene derecho a la permanencia en el puesto mientras no existe causa justificada para ser retirado de él, sino que le han sido otorgados los siguientes beneficios:

1o El poder ejercitar las acciones a que se contrae el capítulo IV del título segundo de la ley (Art. 46-52 LFT) en el que se incluyen las causales de rescisión de las relaciones de trabajo;

2o Disfrutar de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, salvo disposición en contrario consignada en los propios contratos colectivos (Art. 184 LFT);

3o Recibir igual trato, tratándose de la retribución de su trabajo (Art. 184 LFT), y

4o En caso de que al contratarlo como empleado de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, podrá regresar a este con los derechos que al mismo corresponda salvo existir causa justificada para su separación definitiva (art. 186 LFT).

#### **1.3.5. Trabajadores del Estado**

Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (ETSPU), el año de 1939, se dijo que para los efectos de la mencionada ley, los trabajadores federales se dividirían en dos grandes grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza; incluyéndose en una larga relación los puestos que serían comprendidos en la denominación genérica "empleados de confianza" (art. 4 ETSPU). Se agregó que estos empleados no quedaban incluidos en los beneficios consignados en el Estatuto (a 8o), excluyéndose asimismo a los miembros del ejército y la armada nacionales, excepción hecha del personal que prestaba servicios en la Dirección General de Materiales de Guerra, al que muy poco tiempo después también se excluyó.

El Estatuto dio paso, el año de 1965, a la LFTSE, reglamentaria del apartado "B" del art. 123 constitucional, en la cual se ha mantenido la división antes indicada, al igual que una sucinta y pormenorizada relación de los puestos que deben estimarse de confianza en el gobierno federal, tanto de los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), como de otras instituciones y dependencias que sería prolijo enumerar (art. 4o y 5o LFTSE). El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro "de confianza" ha sido muy variable y ha atendido mas bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos, que a la naturaleza propia del trabajo, las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

con las cualidades personales requeridas para su eficaz desempeño. En otro aspecto, la propia SCJ ha sustentado criterios diversos respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en el hecho de que sí bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia ley se consignan, en las cuales queda incluida una extensa gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido.

Por otra parte en los reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias gubernativas, organismos descentralizados, fideicomisos y empresas paraestatales las funciones de confianza están asimismo definidas en forma específica: a) por lo dispuesto en la fracción XIV del art. 123, del apartado "B" de la Constitución; b) por la LFTSE, y c) por las referidas condiciones, reglamentos interiores de trabajo. Lo anterior nos permite concluir que las personas que ostenten un empleo de confianza en la administración pública solo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de garantías que consideren violadas en su perjuicio. Por esta razón cuando se han presentado controversias respecto de la naturaleza jurídica del empleo de confianza el Tribunal Federal de Arbitraje se ha declarado incompetente para conocer de cualquier



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

reclamación y ha rechazado los escritos de demanda respectivos con base en el contenido de la legislación mencionada.

#### 1.3.6. RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

##### 1.3.6.1. COALICIÓN DE TRABAJADORES

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes (art. 355 LFT).

El legislador ordinario reconoce expresamente a los factores de la producción la libertad de coaligarse (art. 354 LFT) en consonancia con lo establecido en la fracción XVI del apartado A del art. 123 de la Constitución.

Paul Pic la definió como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La célebre metáfora de Pic respecto a que la coalición es a la huelga lo que ultimátum a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Si en su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### 1.3.6.2. COALICIÓN Y SINDICATO

En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente (art. 441 LFT).

Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patronos para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los arts. 440 y 441 de la LFT se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo, pluripersonal y como agrupación.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Autonomía y Trascendencia. Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegará a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo del trabajo). Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

#### 1.3.7. SINDICATO

"Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (art. 356 LFT).

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (art. 123, apartado A, fracción XIV de la Constitución, y 357 LFT), así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (art. 358 LFT). Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción (art. 359 LFT).

Es ostensible que nuestra legislación se ciñe a los principios del convenio núm. 87 sobre libertad sindical, cuyos principios reproduce casi en forma literal.

Sin embargo, no apenas se consigna este derecho en los arts. que siguen a la definición del sindicato, cuando ya se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio. Desde luego de ninguna manera compartimos el criterio de que con el pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que deba sujetarse la vida del sindicato, se articule un aparato legal, restrictivo que deforme y articule la libertad sindical. Mucho menos, cuando en otros sistemas de avanzada; basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones.

En clara contradicción con el principio de libertad sindical, el art. 360 LFT, clasifica los sindicatos de trabajadores en gremiales, si se forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad de empresa, si agrupan a trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios estados, y de oficios varios cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patronos en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por, patronos de varias ramas de actividades en distintos estados de la República (art.361 LFT).

Sindicación, es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patronos. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patronos se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquellos.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional nuestro ordenamiento excluye por omisión la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patronos.

El registro sindical, por demás secreto dentro de nuestro sistema, dada la forma en que se maneja y realiza su función informadora, en contraposición al principio de libertad sindical, condiciona la constitución del sindicato a los siguientes requisitos de fondo y de forma:

a) La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo; incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

del registro, En tratándose de sindicatos patronales se requieren al menos tres miembros.

b) La comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros, y la designación de la directiva sindical.

c) Como exigencia de fondo, la muy cuestionable obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (arts. 35G, 364, 366 LFT).

De esta suerte y aunque sólo formalmente cubiertos los requisitos, la autoridad deberá conceder el registro dentro de los sesenta días siguientes al momento de la solicitud, en la atención de que si se abstuviera de ello o negara el registro, la organización solicitante podrá requerirla para que lo otorgue; de mantener dicha actitud, dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato, quedando aquélla obligada a expedir la Constancia respectiva en un plazo de tres días (art. 367 LFT).

La constitución del sindicato mediante el registro, porque así ocurre en la praxis más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime, lo controla.

En una situación formal que muy poco difiere de las instituciones del derecho corporativo, solamente dotados de personalidad jurídica los sindicatos podrán promover el interés profesional, amén de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales. Así también, sólo en estas condiciones tendrán capacidad para adquirir



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

bienes inmuebles y muebles, conforme a los límites y términos de ley (art. 374 y 375 LFT). Dentro de sus funciones vacilares, los sindicatos participan en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

La reglamentación del régimen estatutario en la LFT (art.371) desconoce la libertad colectiva sindical invadiendo el derecho de los sindicatos a regir su vida interna y a organizar su actividad profesional.

Con el supuesto propósito de robustecer la autoridad del sindicato y de evitar la atomización del interés profesional. Invadiendo la esfera de la libertad sindical nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación profesional: la cláusula de admisión y la cláusula de expulsión (art. 395 LFT).

En perjuicio evidente de la libertad sindical, individual y colectiva, el legislador diseña un cuerpo de prohibiciones y obligaciones para los sindicatos, que de esta suerte, si bien pueden participar "políticamente" tienen prohibido realizar actividades mercantiles, intervenir en asuntos religiosos (art. 378 LFT). Pero más grave aún, los sindicatos cuentan con obligaciones como enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora reiteramos, propiamente secreta en su función informadora- los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de sus miembros en forma periódica (art. 377, LFT).

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchen su articulación profesional organizándose en federaciones



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

y confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas rectoras de aquellos, en lo que resulten aplicables (art. 381 y s LFT).

En el sector burocrático el problema es alarmante, pues se estructura un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la organización vertical de las "asociaciones sindicales" en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. No hay escrúpulo por otra parte, para llegar al extremo de impedir legalmente que un empleado público, una vez afiliado a un sindicato pueda separarse de éste, salvo que fuera expulsado.

#### **1.3.8. FEDERACIÓN PATRONAL**

Es la agrupación integrada por industriales, comerciantes y, en general, por aquellas personas que tienen trabajadores a su servicio, la cual se constituye para la protección de sus intereses comunes, para armonizar sus relaciones entre si y para el estudio de los problemas sociales derivados de las relaciones entre patronos y trabajadores.

La legislación mexicana reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos (art. 354 LFT). Con apoyo en este postulado jurídico ha sido como en los últimos cincuenta años se han organizado en México agrupaciones patronales que, sin constituir propiamente sindicatos (terminología que no ha agradado adoptar a estos sectores), en realidad persiguen idénticas finalidades a aquellos, desde luego dentro de un ámbito de intereses opuesto al de la clase



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

trabajadora, ya que su fin primordial es defender su patrimonio, su empresa y sus beneficios económicos. Desde luego se les permite el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa (art. 357 LFT); pero, que se tenga noticia, sólo a raíz de promulgada la LFT de 1931 se inició la organización de algunos sindicatos patronales, en el ramo de panaderías, de sectores de la pequeña industria y en los gremios de permisionarios del transporte urbano, agrupaciones que pronto desaparecieron al encontrar dichos sectores sociales otras formas de protección de sus intereses.

- a) En efecto con fecha 2 de mayo de 1941 se promulgó la Ley de Cámaras de Comercio e Industria (LCCI), en cuyos preceptos se dispuso que podían agruparse bajo esta forma los grupos de comerciantes ya establecidos, las uniones de comerciantes ambulantes, las uniones de locatarios de mercados públicos y municipales, así como todas aquellas instituciones autónomas, con personalidad jurídica, que se hubiesen constituido con la finalidad de:
  - a) Representar los intereses de sus asociados;
  - b) Fomentar el desarrollo del comercio e industria nacionales;
  - c) Promover la defensa de sus acciones particulares, y
  - d) Ser órganos de consulta del Estado en los casos de satisfacción de necesidades del comercio o la industria nacionales (arts. 1o, y 2o, LCCI).

A partir de la vigencia de esta ley los sectores patronales prefirieron constituirse en este tipo de agrupaciones, surgiendo así la multitud



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

de cámaras de comercio y cámaras de industria que actualmente funcionan en el país, regidas por estatutos propios, que registra y avala el Estado y les otorga publicidad oficial, con el propósito de que las personas o instituciones que tengan relaciones con ellas se encuentren debidamente garantizadas en todo momento de su actividad.

Fue asimismo la LCCI la que permitió la constitución de federaciones estatales y de confederaciones nacionales a las que igualmente se dotó de personalidad jurídica y se facultó para formular con absoluta autonomía sus principios de acción social, entre los que podemos consignar como importantes:

- a) Demostrar que el comercio y la industria privada constituyen los medios más rápidos y directos para lograr el mejoramiento económico de la población;
- b) Estimular la adopción de métodos y equipos de trabajo más eficientes;
- c) Colaborar con el Estado y los sindicatos de trabajadores en una labor que propenda a exaltar la condición moral, técnica y social del obrero, y
- d) Mantener relaciones laborales y de colaboración con base en la idea de que sólo la competencia y empeño permitirán mejorar las condiciones generales de trabajo (salarios, horarios, descansos, prestaciones adicionales, etc.).

Este sistema de organización patronal es el que actualmente priva y bajo su amparo se han integrado las modernas cámaras nacionales de



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

comercio, de industria y de múltiples actividades productivas o económicas, como la editorial turística, la aduanal, la cinematográfica, la de la publicidad, etc., en las que se han agrupado los hombres de empresa de una misma actividad productiva. A idénticos propósitos ha respondido la reciente constitución de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y del Consejo Coordinador Empresarial, organismos que procuran la armonía de las relaciones de los patrones entre sí y de estos con los trabajadores que asimismo fomentan el estudio de los problemas sociales derivados de tales relaciones; o difunden su doctrina social mediante cursos, conferencias seminarios, boletines y métodos particulares de administración de personal.

Para el derecho mexicano del trabajo es indudable que todas las federaciones patronales son importantes; pero lo es más la COPARMEX, por tratarse del organismo cúpula de los patrones en nuestro país. Por ello, de manera sintética doy a conocer parte de su declaración de principios:

- a) Que la persona humana, por su dignidad, valor y destino trascendente, es el principio y fin de todo progreso;
- b) Que la persona y la sociedad no son conceptos antagónicos sino esencialmente complementarios;
- c) Que la armonía no es un fin en sí mismo sino un mero sistema de bienes y técnicas al servicio del hombre y que una política económica sana debe tomar en cuenta los intereses del consumidor, ya que toda persona tiene este carácter, cualquiera que sea su actividad;



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

- d) Que la empresa privada es una de las más peculiares y valiosas manifestaciones de la capacidad creadora del hombre y expresión de la riqueza espiritual de quienes contribuyen a realizarla, a sostenerla y a mejorarla, por lo que el florecimiento de la vida social y económica no se logra con el solo cumplimiento de los deberes y el reconocimiento de los derechos que impone la justicia, sino que es imprescindible la comprensión y armonía de los elementos humanos en la empresa;
- e) Que el derecho de propiedad tiene un doble aspecto: individual y social, y en razón de este último la propiedad debe usarse de tal manera que, directa e indirectamente, beneficie a la comunidad, y
- f) Que el trabajo productivo cualquiera que sea su especie y rango es una actividad connatural al hombre.

Puede verse de lo expuesto, que existen varias similitudes con los principios que a su vez sustentan los sindicatos obreros.

#### 1.3.9. CONFEDERACIONES

(Del latín *confoederatio*.) Alianza, liga, unión o pacto entre algunas entidades y más comúnmente entre naciones o Estados. En su acepción de unión de Estados, la confederación ha tenido una historia muy amplia, que se refleja tanto en las alianzas temporales que han tenido propósitos comerciales o bélicos, como en aquellas que se han establecido con propósitos más vastos y complejos, por un amplio



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

periodo. Ejemplos del primer tipo de confederaciones los encontramos en la liga Aquea, durante la antigüedad, la liga Hanseática, durante la Edad Media y la Santa Alianza o el Eje Roma-Berlín-Tokio, durante los tiempos modernos. Ejemplos del segundo tipo de confederación pueden encontrarse en asociaciones de naciones más permanentes, como lo fueron la Confederación Norteamericana (The Articles of Confederation, 15 de noviembre de 1777), antes del surgimiento de la Federación, así como la Sociedad de las Naciones o la Commonwealth británica.

Existe un número importante de diferencias entre los dos géneros más próximos; la federación y la confederación:

- Primero, la confederación pertenece al ámbito del derecho internacional, mientras que la federación es una forma de Estado.
- Segundo, la confederación se origina en un pacto entre estados libres y soberanos, que permanecen como tales, mientras que la federación surge de una constitución y no supone la supervivencia en su seno de estados auténticamente libres y soberanos. Por lo general, los estados que integran una confederación pueden separarse de ella, mientras que las entidades federativas no pueden hacerlo, sin provocar una secesión.
- Tercero; la confederación supone la existencia de órganos confederales, temporales o permanentes, que atienden las funciones que se les han encomendado, pero siempre subordinados a los gobiernos de los estados confederados; la



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

federación supone el surgimiento de un gobierno distinto del de las entidades federativas, que no está subordinado a ellas, al contrario de lo que sucede en la confederación.

- Cuarto, en la confederación no surge una nueva nacionalidad, además de la que tienen los nacionales de los estados confederados, en tanto que en la federación existen, por lo menos teóricamente, dos: la nacionalidad federal y la de las entidades federativas.
- Quinto, en la confederación, sus órganos no pueden expedir normas generales (leyes) o ejecutar normas concretas (sentencias), que afecten a los nacionales de los Estados confederados, en forma inmediata, sino que sólo pueden hacerlo a través y con el consentimiento de sus respectivos gobiernos, en contraste, en la federación existe una distribución de competencias de manera que dentro de su ámbito el gobierno federal puede emitir normas generales y ejecutar normas concretas, en forma inmediata y sin previa autorización de los gobiernos de las entidades federales y viceversa.

Otro criterio para diferenciar entre la confederación, la federación y el estado federal, es el propuesto por K.C. Wheare, quien explica que en una confederación los órganos de la misma se encuentran subordinados a los gobiernos de los estados confederados mientras que en una federación, el gobierno federal, y los gobiernos de las entidades federativas están coordinados. Finalmente, en el caso del estado unitario, al revés de lo que sucede con la confederación, los gobiernos de las entidades locales se encuentran subordinados al



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

---

gobierno central. La teoría de Wheare viene a confirmar la de H. Kelren, en el sentido de que confederación, federación y estado unitario son diversas formas de organización estatal, atendiendo al grado de centralización o descentralización de los órganos de gobierno y de las facultades que se otorgan a estos últimos.

La confederación, no existe en el ámbito constitucional de la legislación nacional. Sin embargo, el concepto de confederación es utilizado dentro del derecho laboral. El capítulo II del título VII de la LFT regula a la confederación, junto con la federación, en los artículos 381 al 385. Ambas son uniones de sindicatos pero la ley no las define, ni distingue entre federación y confederación. Sin embargo, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia, conceptuando a las confederaciones como organizaciones más amplias o más omnicomprendivas, ya que pueden contener dentro de sí federaciones, mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos. La ley regula los requisitos que ambas deberán reunir para ser registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los requisitos que deben llenar sus estatutos. En materia de confederaciones, tanto como de federaciones, la ley establece el principio de libertad de asociación en forma absoluta, de manera que los miembros de la confederación pueden separarse libremente de ella, aun cuando haya disposición expresa en contrario en sus estatutos.



---

#### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

La diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, se puede afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo, sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio la existencia de la relación de trabajo hace suponer la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral, y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón. Aunque no exista un contrato, la relación de trabajo sí existe y por lo mismo ésta se da primero.

##### 1.4.1. DEFINICIÓN DE CONTRATO

(Del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir, lograr, concertar.) Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada.

Para efectos de este análisis los contratos podemos clasificarlos en mercantiles, civiles y de trabajo. Debido al objetivo que persigue está



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

tesis en este capítulo únicamente nos enfocaremos a todo lo referente a los contratos de trabajo.

#### 1.4.2. CONTRATOS DE TRABAJO

Atendiendo a lo que establecen los artículos 35, 386 y 404, todos ellos de la Ley Federal de Trabajo, los contratos los podemos clasificar en tres modalidades generales:

- **Contrato Individual de Trabajo.**
- Contrato colectivo de Trabajo.
- Contrato Ley.

#### 1.4.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

De acuerdo con lo que establece el art. 35 de LFT, los tipos de contratos individuales de trabajo son:

- Por obra determinada.
- Por tiempo determinado.
- Por tiempo indeterminado.

Dicho artículo establece que a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo se considerará como de tiempo indeterminado.

El art. 24 de LFT establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

aplicables (es decir, cuando se trate de contratos individuales). Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

#### 1.4.4. REQUISITOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Es el art. 25 del mismo código laboral el que señala que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Señalar si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- 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 la LFT; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.



## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

#### **Requisito para un contrato por tiempo determinado.**

El art. 37 de la LFT establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

En los demás casos previstos por esta ley.

#### **Trabajos mineros**

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

#### **Prorroga automática de un contrato de trabajo por obra o tiempo determinado**

El art. 39 dispone que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El art. 40 de la LFT señala que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Las causas de disolución de un contrato individual de trabajo son diversas y se contemplan en los arts. 35 al 55 de la Ley Federal de Trabajo.



---

#### 1.4.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El contrato colectivo según lo establecido en el art. 391 de la LFT contendrá:

- Los nombres y domicilio de los contratantes;
- Las empresas y establecimientos que abarque;
- Su duración y la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- Las jornadas de trabajo;
- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto del salario;
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Por otra parte el art. 393 del mismo código tributario establece que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (LFT).

El art. 387 de LFT establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga (consignado en el art. 450 de la LFT).

El art. 388 de la LFT dispone que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria;

La pérdida de la mayoría a la que se refieren los párrafos anteriores declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

#### **Formalidades del contrato colectivo**

El art. 390 de la LFT estatuye que 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 depositara el otro tanto e la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de prestaciones del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

#### **1.4.5.1. COMISIONES MIXTAS**

El art. 392 de la citada ley dispone que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

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

El art. 413 de la LFT precisa que en el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el art. 395 y que la aplicación del citado contrato corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

**Alcance del Contrato Colectivo.** El art. 396 de la LFT señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el art. 184 de la ley, el cual dispone que “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

Por su parte el art. 397 de la LFT. Señala que el contrato colectivo por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 399 señalado más adelante.

El art. 398 de la LFT establece que en la revisión del contrato colectivo se observará las normas siguientes:

- Si se celebró por solo un sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El art. 399 señala que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito ante la Junta correspondiente.

Sin perjuicio de lo que establece el art. 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del art. 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Causas de terminación del contrato colectivo de trabajo. Según lo dispone el art. 401 de la Ley Federal de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo termina:

- Por mutuo consentimiento;
- Por terminación de la obra; y
- Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento (conforme al Capítulo VIII del título VII de la LFT).



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminaciones de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

#### 1.4.6. CONTRATO LEY

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato ley como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno y 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, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

El art. 406 de la LFT establece que pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o territorio o jefe del departamento del distrito



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría antes mencionado.

El Contrato-Ley contendrá los siguientes elementos:

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

El art. 416 de la LFT dispone que el contrato-ley producirá efecto a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial de la federación, o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

**El contrato-ley terminará:**

- ❖ Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el art. 406 antes comentado; y



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.4. TIPOS DE CONTRATOS

---

- ❖ Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

El contrato Ley se encuentra regulado en los art. 404-421 de la Ley Federal de Trabajo.

#### **1.4.7. CONTRATO CIVIL DE PRESTACIONES DE SERVICIOS PROFESIONALES**

Se ha vuelto común, hoy en día, en las empresas, crear relaciones individuales de trabajo ausentes de toda formalidad, ya sea celebrando contratos a honorarios o bien lisa y llanamente omitiendo la escrituración del contrato de trabajo exigido por la ley laboral.

En muchas ocasiones los patrones contratan profesionistas de diferentes áreas, con los que efectivamente no hay relación laboral, o al menos con los que no conviene que se tenga. Por este motivo se sugiere el presente contrato, que desde luego no es "laboral", pero que si tiene íntima relación, pues su objetivo principal es precisamente deslindar el aspecto laboral para realizar una contratación netamente civil; en muchos casos, ingenieros, abogados, arquitectos contadores, etc., que prestan servicios profesionales a patrones, al final de los mismos plantean demandas laborales, pues como el caso de los comisionistas mercantiles, les conviene darle a su relación contractual el carácter de laboral. Así mismo, el presente contrato no debe registrarse ante ninguna Junta de Conciliación, en todo caso puede ratificarse ante Notario Público, y aún registrarse en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, para que pueda oponerse contra terceros si fuera necesario.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

#### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

##### 1.5.1. DISPOSICIONES GENERALES

Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.<sup>4</sup>

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

- Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.
- Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.
- Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley (art. 56, LFT).

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

---

<sup>4</sup> El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, De la Cueva Mario, México, 2003.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

- En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.
- Una segunda categoría de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.
- La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

En virtud de su dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

(art. 57, primer párrafo, LFT). Los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan (art.57, segundo párrafo, LFT).

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1. A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, el servicio doméstico o el trabajo de confianza.
2. Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.
3. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.

#### 1.5.2. JORNADA DE TRABAJO

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (art. 58, LFT).

Para algún sector de la doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe entenderse como "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a este", visto el sentido de nuestra jurisprudencia que en relación con los accidentes, considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, se enfatiza, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo. Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la ley: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo (art. 123, apartado A, fracciones I y II de la Constitución y art. 60 y 61 de la LFT).

- a) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.
- b) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar de siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto períodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

Con fundamento en los art.123, apartado A, fr. XVII, inciso a de la Constitución y 5, fr. III de la LFT, algún sector de la doctrina sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquella que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

Nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente; que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males: habida cuenta que las horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo (art. 65 y 67, LFT).

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de trabajo, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley (art. 68, segundo párrafo, LFT).

De la interpretación contraria del art. 68 de la LFT que establece que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

tiempo mayor del permitido" algún sector de la doctrina estima que es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario.

El trabajo burocrático. En el sector burocrático, la regulación formal de la jornada de trabajo no varía sustancialmente, con respecto al trabajo en general. En efecto, se estima trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, en la atención de que la jornada diurna de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias (art. 123, apartado B, fr. I de la Constitución, y 21 y 22 de la LFTSE). Cabe advertir, que mediante el decreto Echeverrista en este sector, se redistribuyó legalmente la jornada de trabajo en una duración máxima de cuarenta horas semanales.

Por lo que concierne a la jornada nocturna de trabajo, la ley establece que su duración máxima diaria será de siete horas, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas (art. 123, apartado B, fr. 1, constitucional y 21 y 23, LFTSE).

La jornada mixta se define legalmente, como aquella que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna. Habida cuenta que el periodo nocturno deberá abarcar menos de tres horas y media, puesto que de lo contrario habrá de reputarse como jornada nocturna de trabajo: la duración máxima de esta jornada no podrá exceder de siete horas y media (art. 24, LFTSE).

En relación con el trabajo extraordinario, nuestro ordenamiento burocrático establece que la jornada máxima podrá aumentar por circunstancias especiales en un término que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

se pagarán con un 100% de la remuneración correspondiente al servicio ordinario (art. 123, apartado B, fr. I, de la Constitución y 26 y 39, LFTSE), es de estimarse que las horas que excedan del límite máximo permitido, deberán ser retribuidas a los trabajadores en un doscientos por ciento más del salario que les corresponda durante la jornada ordinaria de trabajo.

#### 1.5.3. DÍAS DE DESCANSO

Es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro" (art. 69, LFT). Este precepto resuelve la laguna constitucional del art. 123 (fr. IV) que si bien reconoce el descanso hebdomadario omite declarar si el día debe o no pagarse. Dicha integración es válida, toda vez que el derecho del trabajo es un ordenamiento de contenidos mínimos legales, que puede enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.

Para los trabajos que requieren de labor continúa, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

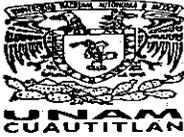
### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

precisión de la fecha del descanso (art. 70 LFT), en la atención de que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo (art. 71, LFT). Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el art. 71, de la LFT, establece que "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 325% de salario: el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el art. 74 de la ley se consideran como días de descanso obligatorio: el 1o. de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1o. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquellos un salario triple (un salario doble, independientemente del que les corresponda por su día de descanso; art. 73, LFT). Esta medida se entiende como una



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón.

Es criterio comúnmente aceptado, que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo es motivo de serios cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el art. 75 de la ley establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso de que no llegaran a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado, art. 75, LFT).

Como no todos los trabajos se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el art. 72 de la LFT establece que: "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón."



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

#### **Licencias de trabajo**

Es la facultad que se concede a un trabajador para no concurrir al desempeño ordinario del trabajo por existir la necesidad de atender otra actividad personal o familiar, siempre que dicha atención esté justificada y exista autorización del patrono, conservando el trabajador los derechos adquiridos y aquellos beneficios que los contratos establezcan en su favor. Recibe también el nombre de licencia el documento en el cual se hace constar la facultad para faltar al trabajo, constancia que sirve al trabajador como garantía de la permanencia de sus derechos y del beneficio de regresar al desempeño de sus funciones, ya sea al concluir el período durante el cual se le haya permitido ausentarse, o antes, si tal posibilidad está inserta.

En nuestro país la LFT señala en el capítulo correspondiente a las obligaciones patronales la de permitir a los trabajadores faltar al trabajo cuando exista alguno de los motivos siguientes:

- El desempeño de una comisión accidental o permanente del sindicato;
- El cumplimiento de un deber cívico o de una comisión de carácter público;
- De presentarse la justificación de la ausencia temporal al trabajo, y
- La atención a la capacitación o adiestramiento, cuando éstos no puedan impartirse en el centro de trabajo y deba recibirlas el



## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

obrero en lugar distinto y en horas de la jornada ordinaria (art. 132 fr. X y 153A al 153E de la LFT).

Sobre la misma cuestión la LFTSE, reglamentaria del apartado "B" del art. 123 constitucional, fija la obligación de los titulares de las dependencias federales de la administración pública, de conceder a los empleados públicos licencias sin goce de sueldo en los casos en que éstos deban desempeñar comisiones sindicales; o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o cuando sean electos como funcionarios de cualquier cargo popular.

El régimen propio de las contrataciones o convenciones colectivas son muy variadas, por lo que trataremos de resumirlos en sus aspectos más generales:

**1a. Licencias con goce de salario.** Corresponden a los casos de enfermedad ordinaria del trabajador cuyo pago no ampara el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En riesgos profesionales esta Institución se encuentra obligada a rembolsar al trabajador que sufra un accidente de trabajo o padezca de alguna enfermedad profesional, el importe del salario tabulado, sin prestaciones, por el término que dure su rehabilitación. Debido a tal circunstancia en los contratos colectivos se han establecido cláusulas en las cuales se obliga a los patronos a conceder licencia a sus trabajadores con pago de salario íntegro por periodos hasta de seis meses en algunos de ellos, y por menor tiempo en la mayor parte. Se considera ésta una importante conquista sindical.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

menor tiempo en la mayor parte. Se considera ésta una importante conquista sindical.

**2a. Licencias sin goce de salario.** Son las derivadas de la ley, pues como se ha dicho quedan comprendidas dentro de las obligaciones patronales, pero sin la imposición del pago salarial. Su objetivo es permitir a los trabajadores conservar durante el periodo de licencia sus derechos escalafonarios, de previsión social y de antigüedad. Generalmente incluye como se ha dicho, el término de una comisión sindical o del Estado y por excepción el arreglo de asuntos personales.

**3a. Licencias por escrito.** Es costumbre que la concesión de cualquier licencia se dé a conocer por escrito al trabajador, tanto por disponer la propia legislación que este sólo puede ausentarse con el consentimiento patronal, como por la necesidad de garantizarle sus derechos, mismos que debe readquirir plenamente en el momento en que reasuma su empleo, sea por conclusión del plazo para el cual se le haya concedido la licencia o al darla por terminada cuando concluya la exigencia de la misma máxime en los casos en que se le haya concedido sin disfrute salarial.

**4a. Licencias por maternidad.** La LFT señala en el art. 170 que las madres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, durante las cuales no están obligadas a desempeñar ningún trabajo, pudiendo inclusive prorrogarse dicha licencia por el término necesario, si se encuentran imposibilitadas para laborar debido a secuelas del embarazo o del parto.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

**5a. Licencia para realizar estudios.** En muchos países se esta legislando para conceder a los trabajadores licencias pagadas del estudio, como en Europa se les denomina. En México aún no se les reglamenta y lo más que se ha obtenido por los sindicatos es el otorgamiento de becas sujetas a condiciones muy estrictas y en número muy limitado conforme a las siguientes bases:

- a) Debe presentarse una solicitud sindical en la cual se establezca el beneficio que la empresa o negociación puede obtener al otorgarla;
- b) Una selección de actividades, por regla general especializadas, en las cuales convenga a las empresas o negociaciones otorgar becas por tiempo fijo;
- c) Requisitos que deba llenar el trabajador en favor de quien se solicite la beca, en particular su antigüedad, su categoría y el resultado observado en su trabajo;
- d) Número de trabajadores que pueden disfrutar de beca, ya sea para realizar estudios en el país o en el extranjero, y
- e) Forma de otorgamiento de la beca (con o sin goce de salario) y tiempo de permanencia.

**6a. Licencias para cursos de capacitación.** Se han limitado para realizar estudios especiales en instituciones a las cuales deba concurrir diariamente el trabajador por un período determinado, durante las horas de trabajo según se ha dejado dicho. El trabajador por su parte debe acreditar su asistencia y asiduidad a los cursos que se le impartan y presentar las constancias que se le expidan respecto



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

de su aprovechamiento; estas constancias pueden ser semanarias, mensuales o trimestrales, según la institución que las expida y la capacitación o adiestramiento que reciba el trabajador.

Se ha sustentado el criterio de que si el trabajador afirma que le fue concedida licencia para faltar al desempeño de sus labores, es al propio trabajador, a quien corresponde probar este hecho, ya que todo trabajador de conformidad con lo señalado en la fracción II del art. 135 de la LFT tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso del patrono.

Lo antes expuesto significa que tanto el empleado público como el obrero disfrutan del beneficio de licencia para faltar al trabajo, por disposición legal que se reglamenta, tratándose los primeros, en las condiciones generales de trabajo de cada dependencia oficial; y respecto de los segundos, en la propia ley y en los contratos colectivos, los que independientemente de reproducir las disposiciones legales incluyen otras propias que cada industria o empresa. Los Estados y municipios han reglamentado por su parte el régimen de licencias que otorgan a sus respectivos trabajadores públicos.

#### **1.5.4. VACACIONES**

(Del latín *vacatio-onis*). Son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.



## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

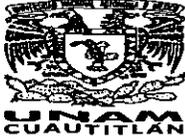
### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

La LFT vigente (de 1970) contiene un compacto grupo normativo en materia de vacaciones entre los arts. 76-81, en disposiciones aparte permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales. La LFTSE se refiere a las vacaciones en su art. 30.

Mientras la LFT abre la posibilidad del disfrute de vacaciones hasta que se haya cumplido un año de servicios (art. 76), la LFTSE sólo exige el haber rebasado seis meses consecutivos (art. 30). Para el primero de estos ordenamientos el periodo vacacional no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis horas laborables disfrutados en forma continua, y se aumentará en dos "hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios"; para el segundo habrá "dos periodos anuales, de diez días laborales cada uno en las fechas que se señalen al efecto". La LFT permite, después del cuarto año, que el lapso vacacional se aumente en dos días por cada cinco (años) de servicios.

Ubicados en el marco exclusivo de la LFT, diremos que quienes laboren en servicios discontinuos o por temporada podrán disfrutar de vacaciones "en proporción al número de días trabajados en el año", La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de servicios, el trabajador deberá recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado. En virtud de que durante el disfrute de las vacaciones las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores demandado persisten, la LFT (art. 80) concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional; se pretende apoyar a la



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

familia en los gastos que conlleva un periodo de descanso en común. La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador a partir de "los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios", y se apuntaba con la obligación patronal de "entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberían disfrutarlo".

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales conforme a las disposiciones de carácter general (Art. 76-81 LFT), con la particularidad de que el salario debe calcularse de acuerdo con lo prescrito por el art. 89, párrafo segundo de la LFT (salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable).

#### **1.5.5. SALARIOS**

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (art. 82 LFT).

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art. 84 LFT).

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de los salarios, amén de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares (art. 83 LFT). Entre estas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (art. 85 LFT); y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios (art. 123, apartado A, fr. XXVII, de la Constitución, y 85 LFT). Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos (art. 57 LFT). Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales (Art. 123, apartado A, fr. VII de la Constitución y 86 LFT). Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mesuración objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda.

Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

- 1) Protección contra abusos del patrón. Obligación de pagar el salario en efectivo (art. 123, apartado A, fr X de la Constitución, y 101



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

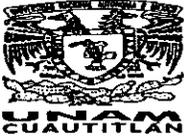
### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

LFT); la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (art. 123, apartado A, fr. XXVII, de la Constitución, y 108 LFT); la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (art. 107 LFT); Compensación (art. 105 LFT), y descuentos (art. 110 LFT). En el caso de deudas adquiridas con el patrón (art. 123, apartado A, fr. XXIV de la Constitución y 110 LFT) serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este limite esta automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo (art. 110, fr. I, LFT).

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales (art. 110, fr. VI, LFT); pago de rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT (art. 110, fr. II, III y VII, LFT); cuotas para cooperativas y cajas, de ahorro (art. 110, fr. IV, LFT), o pensión alimenticia (art. 110, fr. V, LFT), la prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (art. 51, fr. IV, LFT); la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (art. 133, fr. VI, LFT); el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal; respecto a las demás actividades laborales (art. 88, LFT); el reconocimiento de la libre disposición de los salarios (art. 90 LFT); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie (art. 102 LFT).

La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (art. 100 LFT); la nulidad de la cesión de los salarios (art. 104 LFT); la



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

inembargabilidad del salario (art. 112 LFT). Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados; en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS, art. 113 LFT).

La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (art. 123, apartado A, fr. XXIV de la Constitución); el reconocimiento expreso del patrimonio familiar (art. 123, apartado A, fr. XXVIII de la Constitución) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (art. 115 LFT).

#### 1.5.6. PRESTACIONES

Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago del latín *praestatio-onis*. Su origen no se descende, desde luego, del latín *praestare* (*prac* = delante, *stare* = estar), proporcionar, entre otras acepciones.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

Los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas. Asimismo, dichos trabajadores gozaran de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia ley, estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos del convenio de subrogación de servicios y, en lo no previsto por este, por las propias instituciones.

Los trabajadores, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; así como el pago de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en el caso de que sufran



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### *1.5. CONDICIONES DE TRABAJO*

---

incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.

En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en las condiciones generales de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y a gastos funerarios. Estos beneficios no se consideraran como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio (art. 123 fracción. XIII Bis del apartado B de la Constitución).

#### **INFONAVIT**

Es el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, creado en 1972 con el propósito de establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente. Es para los trabajadores que tengan una relación laboral vigente, de acuerdo con el apartado A del Artículo 123 Constitucional, y su patrón aporte el 5% sobre su salario diario integrado a su subcuenta de vivienda.

¿Para qué puede usarse el crédito?

- Comprar una vivienda, nueva o usada.
- Construir en terreno propio.
- Reparar, ampliar o mejorar vivienda.
- Pagar pasivos contraídos por los conceptos anteriores.



## CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

---

El monto máximo que puede prestar el Instituto es de 180 veces el salario mínimo (\$8,760.60).

El valor máximo de la vivienda, sobre la cual se aplique el crédito, debe ser de 300 vsm (\$14,601.00) para todos los estados del país y hasta 350 vsm (\$17,034.50) para el Distrito Federal.

La coyuntura económica actual (diciembre de 1986) incide tanto en las prestaciones de contenido salarial estricto como en las que son producto de la negociación colectiva. La crisis, el Fondo Monetario Internacional, y los topes salariales, orientan la acción obrera hacia prestaciones complementarias (despensa, canasta básica, útiles escolares, ayuda para el pago de renta, colegiaturas, pago total o parcial de los impuestos sobre productos del trabajo, etc.).

#### **SAR - SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

El Sistema de Ahorro para el Retiro entró en vigor el primero de mayo de 1992, como una prestación complementaria del Sistema de Pensiones, mediante el cual el trabajador va creando un fondo que aumenta sus recursos al momento de su retiro y con ello posibilitándolo para una vivienda más digna.

La cuenta del S.A.R se compone de una cuenta individual a nombre de cada uno de los trabajadores, conformada por la subcuenta de ahorro para el retiro y la del fondo de la vivienda.

Como es una prestación, son las propias dependencias y entidades, donde laboran los trabajadores, quienes tienen la obligación de retener por medio de nómina al trabajador por concepto de imss y realizar las aportaciones correspondientes a dichas cuentas.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. EL INDIVIDUO Y SU DERECHO AL TRABAJO

---

#### 2.1. EL INDIVIDUO Y SU DERECHO AL TRABAJO

Considerando que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y materialmente y alcanzar la felicidad.

Ya que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana.

La consagración americana de los derechos esenciales del hombre unida a las garantías ofrecidas por el régimen interno de los Estados, establece el sistema inicial de protección que los Estados americanos consideran adecuado a las actuales circunstancias sociales y jurídicas, no sin reconocer que deberán fortalecerlo cada vez más en el campo internacional, a medida que esas circunstancias vayan siendo más propicias.

En México; varias Leyes, así como algunos artículos de cada una de ellas nos respaldan como trabajadores, haré mención de algunos de ellos:



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. EL INDIVIDUO Y SU DERECHO AL TRABAJO

---

**Artículo 1 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Art. 5 de la Constitución.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

**Art.123 de la Constitución.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

**Art. 3 LFT.** El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. EL INDIVIDUO Y SU DERECHO AL TRABAJO

---

**Art. 4 LFT.** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industrial o comercial que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de subsistir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes casos:

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de subsistir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. EL INDIVIDUO Y SU DERECHO AL TRABAJO

---

**Artículo 14 LFT.** Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para si misma y su familia.

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

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito

**Artículo 28 de la Constitución.** Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

#### 1.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. art. 136 LFT)

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de su casa habitación. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un órgano integrado en forma tripartita por representantes de Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos. (artículos 137 y 138 LFT)

La ley que cree dichos organismos regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a los que se refiere el art. 137. (art. 139 de dicha ley)

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

- a) En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación, o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional a dichos depósitos, en los términos de la Ley.

- b) Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 años de edad o más, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubiesen hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o muerte, en los términos del art. 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito queda saldo a favor del trabajador se le entregará a este el monto correspondiente. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes. (art.141 de la LFT)

Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominios a favor del citado organismo, derivadas del crédito.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se libera al trabajador acreditado del adeudo, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de interés, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine. (art. 145 de la LFT)

Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en el Título IV, Capítulo III de la LFT. (art. 152 de la LFT)

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



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Los planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas. (art. 153-Q de la LFT)

Los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación y adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

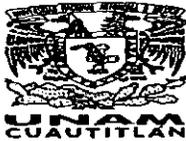
las regirte y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados. (art. 153-T de la LFT)

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuestas en el Título IV, Capítulo III-Bis de la LFT.

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusulas de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. (art. 154 de la LFT)

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del art. 154 de la LFT, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o de obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. (art. 156 de la LFT).

Los trabajadores de planta y los mencionados en el art. 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y el patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (art. 158 de la LFT)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- **La prima de antigüedad** consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio, por cada año de servicio;

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los arts. 485 y 486 que dicen: La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causas justificadas y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro;
- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios, según lo menciona el art.501 de la LFT.

La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se les cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. (art.162 de la LFT)



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica;
- Rehabilitación;
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- Medicamentos y material de curación;
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- La indemnización fijada en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.

**Trabajo de las Mujeres.** En la actualidad las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, pero también es importante hacer mención de los derechos particulares de las mujeres en el ámbito laboral, la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto hace referencia como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- ❖ Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- ❖ Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto;
- ❖ Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

- ❖ En período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- ❖ Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de 60 días;
- ❖ A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- ❖ A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales... (art. 170 de la LFT)

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y las disposiciones reglamentarias. (art. 171 de la LFT)

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

**Trabajo de los Menores.** Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores menores a que se refiere el Título Quinto Bis de la LFT.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

---

Los trabajadores menores de edad tendrán los siguientes derechos:

- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. (art. 173)
- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. (art. 174 de la LFT)
- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá excederse de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Además disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos. (artículos 177 y 179 de la LFT)
- No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 del presente Reglamento.
- No se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica. (art. 160 del reglamento de la LFT)



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

---

#### 2.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

##### a) Son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- 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, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

---

- Integrar los organismos que establece esta ley;
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y de más normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directamente o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. (art. 134 de LFT)

#### **b) Queda prohibido a los trabajadores:**

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en riesgo su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

---

- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y deberá presentar la prescripción suscrita por el médico;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- Suspender las labores sin autorización del patrón;
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.(Artículo 135 de la LFT).



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

#### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

**a) Son obligaciones de los Patrones:**

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, 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 instrumentos y materiales de trabajo;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- 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



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el art. 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de los trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

su trabajo dentro del término de seis años. Los subtítulos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores y de categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes, definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- Establecer y sostener las escuelas "Art. 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en, general, en los lugares en que deban ejecutar 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;
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el art. 110, fracción VI;
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el art. 110, frac. IV;
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- 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. (Art. 132 de la LFT)

#### **b) Queda prohibido a los patrones:**

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- 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;

**Art. 110 de la LFT**, menciona que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en las fracciones I, V y VII de dicho artículo, que son de interés para nuestro tema:

- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, 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



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el art. 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de las empresas, tal como lo garantiza la fracción IX del art. 123 constitucional. El inciso e) de la mencionada fracción señala que, para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la LISR. Después de mencionar los antecedentes parlamentarios y legales relativos a la participación de los trabajadores en relación con el reparto de utilidades, los patrones tienen las obligaciones siguientes:

- Deberán entregar a los trabajadores dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual copia de la misma.
- La copia de la declaración que se señala en el párrafo anterior deberá quedar a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días.



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

Según el **Reglamento Federal del Trabajo en su art. 17**, menciona como obligaciones de los patrones:

1. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;
2. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;
3. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;
4. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;
5. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que



## CAPÍTULO 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### 2.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

---

les sean requeridas legalmente;

6. Presentar a la Secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación;

7. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;

8. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;

9. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo, y

10. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### 3.1. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

---

#### 3.1. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

“La Estabilidad en el Empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación<sup>5</sup>.”

La permanencia en el trabajo se confirma en los arts. 36 al 38 de la ley que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el art. 39 se establece claramente que “si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”. En consecuencia, como garantía de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen duración indefinida en tanto subsista la materia del trabajo.

Para algún sector de la doctrina, si existe la posibilidad de utilizar el trabajo por tiempo u obra determinados, la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales; en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza, indefinida.

Desde esta perspectiva la permanencia en el empleo deberá sustituir hasta la terminación natural, en cada caso, de las relaciones laborales. Por otra parte, la estabilidad representa también la fuente y

---

<sup>5</sup> Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 2003.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### 3.1. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

---

la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo.

El carácter absoluto del derecho a la estabilidad en el empleo, se flexiona únicamente, en las excepciones taxativamente contempladas en el art. 49 de la ley:

1. "Trabajadores con antigüedad menor de un año.
2. Trabajadores que laboren en contacto directo e inmediato con el patrón, cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
3. Trabajadores de confianza.
4. Trabajadores domésticos.
5. Trabajadores eventuales."

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte, mediante el reconocimiento de que la substitución del patrono no destruye ni afecta las relaciones laborales en la empresa (art. 41, LFT).



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### 3.2. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

---

#### 3.2. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superviviente ajena a su voluntad.

De la Cueva la define como: "La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación".

#### **Son causas de Terminación de las relaciones de trabajo:**

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los arts. 36,37 y 38, mencionados en el capítulo anterior "Duración de las Relaciones de Trabajo";
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; (art. 53 de la LFT).

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional (frac. IV de art. 53), el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 162 (derecho de prima de antigüedad), o de ser



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### 3.2. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

---

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 (art. 54 de la LFT).

Menciona el art. 55 de la LFT que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el art.48; "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario (tema que se tratará más a fondo en el Capítulo 5 de este Trabajo).

Según el Art. 433 la terminación de las relaciones colectivas de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajadores, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes:

**Art. 434 son causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo:**

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajadores;
2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### 3.2. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

---

4. Los casos del art. 38 de la LFT; y
5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el art. 154 ("derecho de preferencia para los trabajadores mexicanos"). Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso en que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra (art. 438 de la LFT).

Al igual que la terminación individual, la colectiva debe sujetarse al procedimiento jurisdiccional correspondiente, de acuerdo a los términos fijados por el art. 435 de la LFT.



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

#### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

La Suspensión de la Relación de Trabajo es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas.

**Art. 42 de la LFT.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador;
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
3. 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;
4. El arresto del trabajador;
5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el art. 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el art. 31, frac. III de la misma Constitución;



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

---

6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

**Art. 43 de la LFT.** La suspensión surtirá efectos:

1. En los casos de las fracciones I y II del art. anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que terminé el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
2. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposiciones de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

---

3. En el caso de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
4. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

**Art. 44 de la LFT.** Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional de conformidad con lo dispuesto en el art. 31, frac. III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

**Art. 45 de la LFT.** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

1. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del art. 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión;  
y
2. En los casos de la fracción III, V y VI del art. mencionado, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

En los casos de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje intervendrán previamente a la interrupción de las actividades de una empresa o negociación, para aprobar y desaprobar esta pues de no acudir al tribunal obrero, el



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

---

acto patronal que proceda a la suspensión se firmará como despido injustificado e incurrirá en las sanciones procedentes, el patrono que lo lleve a cabo (Tema tratado a fondo en el último tema de este capítulo: “Rescisión que sufre un trabajador de manera injustificada”).

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo podrá darse en las siguientes circunstancias legales:

1. De presentarse una situación de fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrono;
2. La incapacidad física o mental del patrono o su muerte, siempre que produzcan estos acontecimientos, como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
3. El exceso de producción con relación a las condiciones económicas o las posibilidades del mercado;
4. La falta de materia prima que no sea imputable al empresario;
5. La incosteabilidad, de manera temporal, notoria y manifiesta, de la explotación comercial o productiva;
6. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrono; y
7. La falta de administración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

---

las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Mediante la estabilidad en el trabajo todo obrero o empleado tiene derecho a conservar el puesto que tenga asignado mientras subsista legalmente cualquier relación laboral, no pudiéndose dejar ésta sin efectos sino por causas específicamente determinadas en la legislación.

De aquí que la suspensión ligada a la estabilidad nos permita exponer los caracteres que distinguen este acto de cual quiera otra figura jurídica que tenga relación con esta materia; a saber:

1°. Toda suspensión debe estar autorizada por la ley, porque de no ocurrir esto podría llegarse a la comisión de un acto arbitrario por parte del patrono o incluso del trabajador. Las legislaciones que autorizan inclusive el lock-out o paro patronal, lo hacen siempre que el empresario cubra determinados requisitos formales antes de proceder a la interrupción del trabajo en la empresa o negociación de que se trate. Por idéntica razón el llamado "paro" de los trabajadores, que en el fondo encierra una suspensión del trabajo, tampoco está permitido legalmente.

2°. Los motivos que lleven a la suspensión o causales de la misma se encontrarán asimismo especificados y únicamente procederá cuando se encuentren debidamente determinadas las condiciones en que la interrupción de las labores se llevará a cabo. Cualquier otro pretexto o



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.3. EFECTOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES

---

motivo no señalado en la ley implicará la existencia de una actitud ilegal y contraria al orden establecido.

3°. Toda suspensión deberá ser temporal, pues de no suceder así implicaría el cierre de la negociación o daría motivo a otro tipo de rompimiento de la relación laboral. Desaparecidas las causas que le hayan dado origen se reanudarán las actividades del trabajador o de la empresa, según sea el caso.

4°. La suspensión constituye una regla elástica del derecho mexicano, que permite al obrero faltar al trabajo en determinadas condiciones o a solicitar en forma legítima la interrupción temporal de sus actividades: pero a su vez faculta al patrono a proceder al cierre parcial o total de su empresa o negociación, mientras subsistan situaciones de emergencia que resulten preferibles a las de una cesación total de actividades.

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla en capítulos diferentes la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. La comisión redactora del anteproyecto expresó su interés en separar los dos tipos de relaciones a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado, en función de vincular internamente la institución a la idea de la estabilidad en el empleo, su finalidad principal debe ser la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que, de no quedar debidamente reglamentadas, podrían provocar el despido de los trabajadores.



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

---

#### 3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

Se habla de **Rescisiones** y no de **Despido** ya que la Ley Federal del Trabajo no reconoce el término Despido.

La **rescisión**: es el término de la relación de trabajo, siempre y cuando haya una justificación. Si el patrón no demuestra las causas que prueben la rescisión; entonces se tomara como un despido injustificado hacia el trabajador.

**Despido**: es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.

El sistema de la LFT, en el cuál se clasifican las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otras en tanto que estas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquélla se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que esta deriva de una imposibilidad superveniente.

La rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo clasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

La separación es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

---

superviviente ajena a su voluntad (visto en toda su extensión en el tema 3.3. de este capítulo).

El sistema adoptado por la ley para determinar las causales de despido, consistente, por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del art. 47 de la LFT. De conformidad con este precepto, son causas justificadas de despido (de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón):

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
3. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los



### CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### 3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

- 
- actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
  5. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
  6. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  7. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
  8. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
  9. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
  10. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### *3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN*

- 
11. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
  12. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica;
  13. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Con las reformas de 1980 se reglamento el deber de dar aviso a los trabajadores despedidos, en los términos siguientes:

1. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.
2. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
3. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado (art. 47, in fine, LFT).



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.5. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

---

#### 3.5. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Más que de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo. Llevada a cabo por éste en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón, o; por mutuo acuerdo de ambas partes.

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las que marca el art. 51 de la LFT:

1. Ser engañado por el patrón, o en su caso, por la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar su servicio el trabajador;
2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenaza, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
3. Reducir el patrón el salario del trabajador;
4. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;



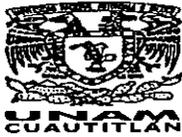
### CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### 3.5. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

- 
5. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
  6. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
  7. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
  8. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

**Art. 52 de LFT**, menciona que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el art. 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

Aunque sin consideración específica en la ley, el llamado "abandono de empleo" es tal vez, la causal más frecuente de despido. Para algunos autores el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el art. 3o, de la ley.



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.6. RESCISIÓN QUE SUFRE UN TRABAJADOR DE MANERA INJUSTIFICADA

---

#### 3.6. RESCISIÓN QUE SUFRE UN TRABAJADOR DE MANERA INJUSTIFICADA

Los motivos que puede tener un patrón para despedir sin ninguna responsabilidad legal a un trabajador se encuentran señalados en el art.47 de la LFT. (Comentados en el Tema 4 de este Capítulo).

Si el patrón omitiera dar el aviso al trabajador o a la Junta ocasionaría que el despido se considerara **injustificado**.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (tema señalado en el Capítulo 5 de este Trabajo), que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. (Art. 48 de la LFT)

La reinstalación consiste en conferir al trabajador la posesión material de su puesto en las mismas condiciones con que lo venía desempeñando, salvo que al momento de la ejecución del laudo se hubieran incrementado los salarios o las demás condiciones de trabajo. Es, en fin, la reintegración al trabajador de los derechos que le corresponden en la empresa como consecuencia de la prestación de sus servicios.



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.6. RESCISIÓN QUE SUFRE UN TRABAJADOR DE MANERA INJUSTIFICADA

---

Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un motivo para ello. De esta suerte, irente a los supuestos de despido, el trabajador cuenta con un plazo de dos meses (art. 518 LFT) para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido, que en caso de prosperar, le habilita para decidir entre la indemnización o su reinstalación en el trabajo (art. 48 LFT). Idéntico derecho asiste al trabajador a domicilio si se le suspenden las órdenes de trabajo (art. 329 LFT).

Los motivos que tiene un trabajador para la disolución de la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad legal se encuentran señalados en el art.51 de la LFT. (comentados en el Tema 5 de este Capítulo).

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el art. 51 de la LFT y tendrá derecho a que él patrón lo indemnice en los términos del art. 50 de dicha ley (art. 52 de la LFT).

#### **Las indemnizaciones a que se refiere el art. 50 consistirán:**

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.6. RESCISIÓN QUE SUFRE UN TRABAJADOR DE MANERA INJUSTIFICADA

---

por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
3. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones (art. 50).

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el art. 50 en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
2. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
3. En los casos de trabajadores de confianza;
4. En el servicio doméstico; y
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales (art. 49 de la LFT).



## CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 3.6. RESCISIÓN QUE SUFRE UN TRABAJADOR DE MANERA INJUSTIFICADA

---

Cabe advertir que en atención a este mismo principio, los patrones no podrán negarse a respetar los laudos sobre despidos injustificados, toda vez que por dictado constitucional, la fr. XXI del apartado A del art. 123 que en principio reconoce dicha facultad, no será aplicable a los supuestos comprendidos en la fr. XXII, la cual regula entre otros casos, el despido sin justificación.

Actualmente se cuestiona si para dichos supuestos la ley no contempla la indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicios o bien si su texto, sin excluirlo, presenta graves lagunas jurídicas. Un importante sector de la doctrina considera que esta exigencia reclamada cotidianamente por los trabajadores, hace pensar en una auténtica costumbre de derecho, por lo que en todo caso y en base al principio de estabilidad en el empleo, debiera modificarse el art. 48 de la ley, en el mismo sentido del art. 50 que regula expresamente tal derecho.

Es opinión muy socorrida que los trabajadores deban determinar en la demanda si eligen su indemnización o su reinstalación, habida cuenta que no pueden reclamarse simultáneamente, por tratarse de acciones contradictorias que persiguen respectivamente, la disolución o la continuación de la relación de trabajo. Sin embargo, se ha afirmado con razón, que la verdadera acción que el trabajador hace valer es la reclamación de que el despido se estime injustificado, de suerte tal, que hasta que se produzca la declaración, o más aún, hasta el momento de la ejecución del laudo, deberá optarse sobre la indemnización o la reinstalación.



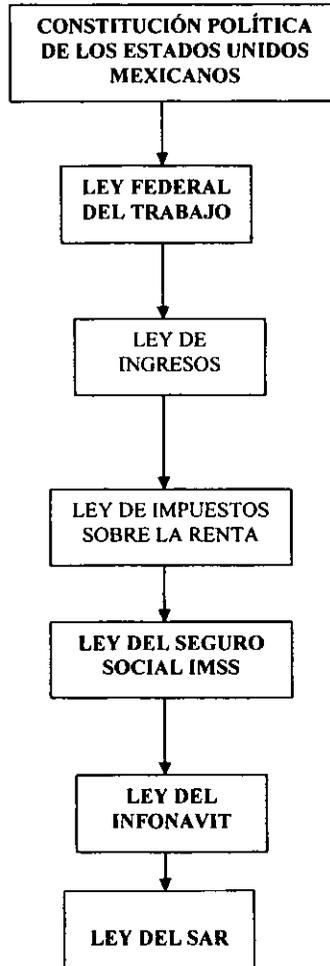
**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

---

**4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS**

**4.1.1. POSICIONAMIENTO JERÁRQUICO DE LAS LEYES**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

#### 4.1.2. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

A lo largo de nuestra historia, las siguientes leyes fundamentales que emanaron de un Congreso Constituyente antecedieron a nuestra Constitución actual:

- Acta Constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1824.
- Las Siete Leyes Constitucionales, de 1835-1836.
- Bases Orgánicas de la República Mexicana de 1843.
- Acta constitutiva y de Reforma de 1847.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1857.

#### **\*Breve Historia**

##### **Constitución de 1917.**

En 1910 da inicio la Revolución Mexicana, año en el cual el Presidente Porfirio Díaz ocupaba el poder, como lo venía haciendo por más de 30 años.

El primer jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. El documento pasó por una numerosa serie de modificaciones, revisiones y adiciones, en un esfuerzo por plasmar en su contenido la nueva realidad del país.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### *4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

---

En el teatro de la República de la ciudad de Querétaro, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la nueva Constitución, que actualmente nos rige. En ellas se establecieron los ideales revolucionarios del pueblo mexicano con un marcado contenido social y se plasmó un gobierno para todos los mexicanos sin distinción de raza, credo, condición social y política.

La Carta Magna estableció plenamente las garantías individuales y reconoció los derechos sociales, como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación; así también la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita, la jornada de trabajo máximo de 8 horas y se reconocieron como fundamentales la libertad de expresión y la sociedad de los trabajadores.

Asimismo, la Constitución decretó la no-reelección y ratificó el sistema de elecciones directas. Por otra parte, creó el municipio libre y estableció un ordenamiento agrario relativo a la propiedad de la tierra.

Desde su aparición, la Constitución de 1917 ha experimentado múltiples modificaciones para responder al entorno político, social y económico de nuestro país. Ejemplo de estas modificaciones son las reformas de 1953, en que se otorgó derecho de voto a las mujeres y la de 1969, en que se concedió la ciudadanía a todos los mexicanos mayores de 18 años.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

#### 1.3. ARTÍCULOS CONSTITUTIVOS QUE AMPARAN AL TRABAJADOR

**Artículo 1.** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán registrarse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos extranjeros que entren al territorio nacional, alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 5.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

**Artículo 8.** Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política solo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

**Artículo 17.** Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibida las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil.

**Artículo 21.** La imposición de las personas es propia y exclusiva de las autoridades judiciales. La investigación y persecución de los delitos incumben al Ministerio Público, el cual se auxiliará de un policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

Las resoluciones del Ministerio Público sobre el no-ejercicio y desistimiento de la acción penal, podrán ser impugnadas por vía jurisdiccional en los términos que establezca la ley.

La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

Instituciones Policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honrâdez.

La Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios se coordinarán, en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de seguridad pública.

**Artículo 31-fracción IV.** Son obligaciones de los mexicanos:

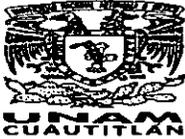
**Fracción IV.** Contribuir para los gastos públicos, de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

**Artículo 73-fracción X.** El Congreso tiene facultades:

**Fracción X.** Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

**Artículo 115-fracción VIII.** Las Leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

---

base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

**Artículo 116-fracción VI.** Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales rehuirán:

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
  - e) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
  - f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, metodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

---

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por Oficinas Municipales, Bolsas de Trabajo o por cualquiera otra Institución Oficial o Particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

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

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y será transmisible a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

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

#### **a) Ramas industriales y servicio:**

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Fullera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

#### **b) empresas:**

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

---

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Los preceptos del artículo 123, en conjunto, se conocen como “garantías sociales”, por tener el carácter de medidas protectoras que establecen ciertas normas de tutelas a favor de los trabajadores.

La génesis de la Ley Federal del Trabajo es el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Resulta interesante conocer como se relaciona este artículo con el código laboral mencionado.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

##### 4.2.1. ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“Como reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución, el Congreso de la Unión dictó la Ley Federal del trabajo, promulgada por Decreto del 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario oficial de la Federación –DO- del 28 de agosto del mismo año, esta Ley tuvo diversas reformas hasta que, en 1969, se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT), por decreto del 23 de diciembre de 1969 (DO del 1 de abril de 1970), que entro en vigor el 1° de mayo del mismo año; la observancia de esta ley se extiende a todo el territorio nacional. El ámbito de aplicación de la LFT abarca de una manera general, todo contrato de trabajo”.<sup>6</sup>

Se excluyen de la aplicación de esta ley las relaciones de trabajo que se dan entre quienes sirven a los poderes de la Unión, al Gobierno del Distrito Federal, a los Gobiernos de las entidades federativas y a los de los municipios. La Ley reglamentada para ellos es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

##### 4.2.2. CONTENIDO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La LFT contiene preceptos de carácter material que regulan las relaciones individuales de trabajo, en los que se contemplan instituciones que determinan el mínimo de derechos que un trabajador debe disfrutar frente al patrón, así como las obligaciones



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

de uno frente al otro. Además de ellos, la LFT contiene otras normas de carácter instrumental que tienen como finalidad conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, para garantizar el cumplimiento y el respeto de las normas sustantivas del trabajo; en este sentido se establecen las normas relativas a la contratación colectiva, al reglamento interior de trabajo y a los conflictos colectivos de trabajo.

También tiene normas de organización social relativas a la formación de coaliciones y a la constitución, funcionamiento y gobierno de asociaciones profesionales tales como sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales. Otro precepto de esta Ley tiene carácter meramente administrativo, en cuanto hace referencia a ciertos organismos estatales que han sido creados con diversos objetos, tales como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, entre otros. Algunos de estos órganos presentan, como característica propia, el estar constituido de manera tripartita, es decir, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Por último, la LFT contiene, asimismo, preceptos de carácter formal que determinan las normas que deben regir la actuación de los trabajadores, de los patronos, de los sindicatos y de los órganos estatales, para la aplicación correcta y precisa de las normas

---

<sup>6</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México, 2006



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

laborales, tanto en la vía administrativa como en el procedimiento jurisdiccional.

#### 4.2.3. ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AMPARAN AL TRABAJADOR

##### TÍTULO PRIMERO. PRINCIPIOS GENERALES

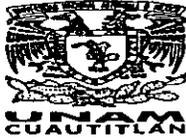
**Artículo 1.** La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Política de México.

**Artículo 2.** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

**Artículo 3.** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

**Artículo 8.** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

**Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

**Artículo 12.** Intermediaria es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

#### **TÍTULO SEGUNDO. CAPITULO I. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

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

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

**Artículo 24.** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales se quedará uno en poder de cada parte.

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



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

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

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

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

#### **TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO IV. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**Artículo 46.** El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

**Artículo 47.** El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitado su notificación al trabajador.

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

**Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Sin el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

**Artículo 52.** El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

### **TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO V. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**Artículo 53 y 54.** Una de las causas de terminación de la relación de trabajo es la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, 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.

#### **TÍTULO TERCERO. CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 57.** El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

#### **TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO IV. VACACIONES**

**Artículo 79.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

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



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### **TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO VII. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO**

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

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

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

**Artículo 115.** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

#### **TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO VIII. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS**

**Artículo 123.** La utilidad repartible (PTU) se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año. Independientemente del monto de los salarios. La segunda



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO*

---

se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

**TÍTULO CUARTO. CAPÍTULO III. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES**

**Artículo 141.** Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos a favor de los trabajadores.

**Artículo 145.** Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de Vivienda, estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de la obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas del crédito.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad permanente, cuando esta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

**Artículo 152.** Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones de las empresas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

#### **TÍTULO CUARTO. CAPÍTULO IV. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO**

**Artículo 157.** El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 (Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso) da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del art. 48 de esta Ley.

**Artículo 158.** Los trabajadores de planta y los que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos *extemporales* o para obra determinada, tienen derecho en cada



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

empresa o establecimiento a que se le determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 161.** Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el art. 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

**Artículo 162.** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el art.501; y

La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores ó a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### **TÍTULO SEXTO. CAPÍTULO II. TRABAJADORES DE CONFIANZA**

**Artículo 185.** El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley (Rescisión de las Relaciones de Trabajo).

**Artículo 186.** En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

#### **TÍTULO SÉPTIMO. CAPÍTULO VII. SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**Artículo 428.** La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

**Artículo 430.** La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

**Artículo 431.** El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.

Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

**Artículo 432.** El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajadores. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presente dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contando desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### **TÍTULO SÉPTIMO. CAPÍTULO VIII. TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**Artículo 436.** En los casos de terminación de los trabajos señalados en el art. 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

**Artículo 439.** Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

#### **TÍTULO OCTAVO. CAPÍTULO I. HUELGAS**

**Artículo 448.** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

**Artículo 449.** La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

#### TÍTULO NOVENO. RIESGOS DE TRABAJO

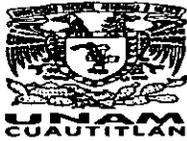
**Artículo 483.** Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

**Artículo 484.** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de sus separación de la empresa.

**Artículo 485.** La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

**Artículo 486.** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador se excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

**Artículo 493.** Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrán aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

**Artículo 495.** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

**Artículo 496.** Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

**Artículo 498.** El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

**Artículo 499.** Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

**Artículo 500.** Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

**Artículo 501.** Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán, con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, las personas con las que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

- IV. A falta de cónyuge, supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada persona dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Artículo 502.** En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Artículo 503.** Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las siguientes normas:

- I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará investigar dentro de las veinticuatro horas siguientes



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor a seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso al que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;
- IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfecho los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

- VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y
- VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

## **TÍTULO ONCE. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.**

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 523.** La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

- IV. A la Procuraduría de la Defensa del trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México, 2006



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

---

#### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Esta Ley establece el ámbito territorial de su aplicación y aclara que sus disposiciones son de orden público y de interés social; es decir, que las personas se encuentran obligadas a cumplir con las normas que esta ley establece al ubicarse en los supuestos establecidos por la misma y, por lo tanto, los acuerdos que puedan darse entre particulares en relación con las disposiciones de esta ley no modifican su contenido o su aplicación.

Puede considerarse que la omisión de la seguridad social es precisamente garantizar **el derecho humano a la salud, a los servicios médicos, a los medios de subsistencia y a los servicios sociales** de tal forma que el bienestar que de esta garantía resulta, brinde tranquilidad al individuo y a la sociedad en general ante los riesgos y contingencias de la vida.

La seguridad social se enfoca a los sectores de la población, especialmente a los trabajadores en general y a quienes no tienen una relación de trabajo; dicha seguridad social queda a cargo de los distintos sectores de gobierno, tanto federal como estatal y municipal, independientemente de que también un gran número de entidades del sector privado tienen como objetivo la seguridad social.

Más que una facultad es una obligación del estado velar por la seguridad social y el bienestar de la población, sobre todo, si se considera que en esta ley se establece que sus disposiciones son de orden público y de interés social.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

---

El instrumento básico de la seguridad social a que se refiere este ordenamiento es el Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, la seguridad social puede ser proporcionada a través de otros sistemas que puedan ser instituidos por otros ordenamientos legales.

El seguro social desde su origen ha sido definido como un servicio público, ya que pretende satisfacer una necesidad de orden público. En efecto, en el derecho administrativo se ha definido el servicio público como “aquella institución jurídico-administrativa en la que el titular es el Estado y cuya única finalidad consiste en satisfacer de una manera regular, continua y uniforme necesidades públicas de carácter esencial básico o fundamental; se concreta a través de prestaciones individualizadas, las cuales podrán ser suministradas directamente por el estado o por particulares, mediante concesiones. Por su naturaleza estará sujeta a normas y principios de derecho público.

La responsabilidad de administrar y organizar el seguro social recae en el **IMSS** que es un organismo fiscal autónomo con personalidad jurídica y patrimonios propios. De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal los organismos descentralizados se crean por ley o por decreto del congreso de la unión o bien, por decreto del Ejecutivo Federal y tienen autonomía de gestión para cumplir con sus objetivos.

Al ser el IMSS un organismo público descentralizado con el carácter de fiscal y autónomo tiene entre otras facultades, las de determinar o



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

---

liquidar créditos, así como el cobro de los mismos con la utilización del procedimiento administrativo de ejecución.

Con motivo de la reforma a este artículo, realizada el 20 de diciembre de 2001, se aclaró que la integración operativa del **IMSS** es tripartita, en virtud de que concurren los sectores público, social y privado.

#### **4.3.1. ARTÍCULOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL QUE AMPARAN AL TRABAJADOR**

##### **Título Primero. CAPÍTULO ÚNICO. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 1.** La presente ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

**Artículo 2.** La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

**Artículo 5.** La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Mexicano del Seguro Social, el cuál tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

#### 4.3.2. PRESTACIONES DEL IMSS Y SEMANAS COTIZADAS

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para otorgar muchas de las prestaciones a los asegurados y sus familias, requiere un mínimo de semanas cotizadas:

I. Prestaciones en dinero y especie del seguro de riesgos de trabajo.	No se requiere semanas cotizadas.
II. Prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.	No se necesitan semanas cotizadas.
III. Prestaciones en dinero (subsidio) en caso de enfermedad no profesional (60% salario base de cotización [SBC]).	Se piden cuatro cotizaciones semanales anteriores a la enfermedad; en caso de trabajadores eventuales se exigen seis cotizaciones semanales en los cuatro meses anteriores a la enfermedad.
IV. Prestaciones en dinero (subsidio) en el ramo de maternidad (100% SBC).	Se deberán tener cubiertas 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha del



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL*

	pago del subsidio (en caso contrario, el patrón pagará el 100% de su salario a la trabajadora).
V. Ayuda para gastos de funeral (dos meses de salario mínimo general del Distrito Federal [SMGDF]).	Se deberán tener 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento.
VI. Pensión de Invalidez.	Acreditar 250 semanas cotizadas; si se dictamina el 75% o más de invalidez se deberán tener sólo 150 semanas cotizadas.
VII. Pensiones del ramo de "vida" (por muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.	Se necesitan 150 cotizaciones semanales.
VIII. Pensiones de cesantía y vejez.	500 semanas cotizadas si se pensionan conforme a la ley del Seguro Social (LSS) anterior (vigente hasta el 30 de junio de 1997); 1,250 semanas cotizadas al pensionarse en apego a la nueva LSS (vigente desde el 1 de julio de 1997).
IX. Prestaciones en especie del	Basta que tenga 750 semanas



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL*

seguro de enfermedades y maternidad. Si el trabajador cesante tiene 60 años y no cubre, 1,250 semanas cotizadas.	cotizadas.
X. Ayuda para gastos de matrimonio.	150 semanas cotizadas en el seguro de retiro, cesantía y vejez (RCV).
XI. Servicio de guarderías.	No se exigen semanas cotizadas.
XII. Incorporación voluntaria al régimen obligatorio.	No se piden semanas cotizadas.
XIII. Continuación voluntaria al régimen obligatorio (si el trabajador dado de baja desea seguir cotizando en los seguros de RCV e invalidez y vida.	Se piden 52 cotizaciones semanales cubiertas en los últimos cinco años.

**Excepción:** En caso de suma necesidad y aunque no se cubra el total de cotizaciones u otro requisito legal, el IMSS, por conducto del Consejo Técnico y consejos consultivos regionales, podrá conceder la prestación médica y económica relativa (art. 264, fracción XIII, de la LSS). Previo el estudio socioeconómico respectivo.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

- **Determinación del número de semanas cotizadas para obtener las prestaciones.**

Para fijar el número de **semanas cotizadas** bastará dividir el total de días cotizados entre siete.

**Sobrante de días:** Si es mayor a tres, se tomará como otra semana completa; Si es de tres o menos días no se tomará en cuenta.

#### Ejemplo.

$$\begin{array}{l} \text{Semana} = \text{Total de días} \\ \text{Cotizadas} = \frac{\text{de cotización}}{\text{acumulados}} = \frac{1,122}{7} = 160.3 \end{array}$$

= 160 (el excedente es de hasta tres días por lo que no se tomará en cuenta.)

Para obtener la certificación de derechos o del número de semana cotizadas, acuda a la subdelegación que le corresponde, al área de vigencia de derechos; bastará facilitar una identificación oficial con foto y firma y su número de seguridad social. Tal certificación le será entregada en un promedio de 15 días.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

#### **Reconocimiento de cotizaciones hechas antes de que un trabajador sea dado de baja**

Al reingresar al régimen obligatorio se le reconocerán sus anteriores semanas cotizadas, en apego a lo siguiente: si la interrupción fue hasta por tres años procederá automáticamente tal reconocimiento; si va de más de tres años a seis años deberá cotizar 26 nuevas semanas; si comprende más de seis años las nuevas cotizaciones deberán ser minimamente 52 semanas.

No se pierden las semanas cotizadas, basta cumplir con los requisitos antes precisados.

Para evitar estas interrupciones en materia de cotización que dificultan y a veces imposibilitan la obtención de una pensión y otras prestaciones, a la baja del trabajador este puede “incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio” (en el caso de que después de la baja se desempeñe como trabajador independiente), o bien, puede “continuar voluntariamente en el régimen obligatorio” (deberá tener 52 semanas cotizadas en los últimos cinco años y optar por esta modalidad dentro de los cinco años siguientes a la baja, pudiendo continuar en los seguros RCV e invalidez y vida).

No hay contradicción entre ambos regímenes; de una incorporación voluntaria, puede seguir una afiliación obligatoria, de ahí optar por la continuación voluntaria, etc.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

---

#### 4.3.3. RETIRO POR DESEMPLEO Y AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

De los fondos que tenga el asegurado en la Administradora de Fondo para el Retiro (Afore), correspondientes a la subcuenta de RCV, tendrá derecho a retirar parte de éstos para ayudarse en caso de desempleo (la cantidad que resulte menor entre 10% del saldo de la subcuenta de RCV o 75 días de SBC promedio de las últimas 250 semanas, art. 191 de la LSS).

Sólo en caso indispensable deberá apelarse a esta prestación, ya que se traducirá en una reducción de su saldo o fondos de su cuenta individual.

**Ayuda para gastos de Matrimonio.** El trabajador se auto paga también esta ayuda de los fondos de su cuenta individual, pero además se le reducirán sus semanas cotizadas en proporción a la cantidad dispuesta. Por lo que tampoco es muy recomendable disponer de esta "ayuda".

En suma, operan de tal manera **las ayudas para desempleo y matrimonio**, que desalienta su petición por parte del trabajador. Por lo que en gran parte quedan anuladas y suprimidas: suprimidas, por que es el propio trabajador quien las paga con sus recursos, anuladas porque su disposición le perjudica la consecución de su futura pensión.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

---

#### **4.3.4. DÍAS AMPARADOS POR CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD MÉDICA PARA EL TRABAJO**

Las incapacidades se tendrán por días cotizados para: las prestaciones en dinero (subsidio) del seguro de enfermedades y maternidad; para las pensiones de invalidez y vida y la “pensión garantizada” del ramo de cesantía y vejez (equivalente a un SMGDF mensual y que otorga el Estado ante la insuficiencia de fondos de la cuenta individual para contratar una pensión ante una aseguradora.



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

**4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA  
VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

**4.4.1. LEY DE OBSERVANCIA GENERAL**

**ART. 1.** Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República.

**ART. 2.** Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la Ciudad de México.

**OBJETIVOS DEL INFONAVIT:**

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
  - a. La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
  - b. La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- c. El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;**
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

**IV.** Lo demás a que se refiere la Fracción XII del Apartado A del artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.

**ART. 5.** El patrimonio del instituto se integra:

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

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



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA PROPORCIONAR  
INFORMACIÓN PARA SU INSCRIPCIÓN**

**ART. 32.** En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto de las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

**INSCRIPCIÓN DIRECTA POR EL INFONAVIT**

**ART. 33.** El Instituto podrá registrar a los patrones e inscribir a los trabajadores y precisar su salario base de aportación, aun sin previa gestión de los interesados y sin que ello releve al patrón de su obligación y de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubieren incurrido.

**DERECHO DEL TRABAJADOR A SOLICITAR INFORMACIÓN A  
AFORE**

**ART. 34.** El trabajador tendrá derecho, en todo momento, a solicitar información a las administradoras de fondos para el retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor. La información anterior, también podrá solicitarla el trabajador a través del Instituto o del patrón al que preste sus servicios.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

Tratándose de los trabajadores que reciban crédito de vivienda por parte del Instituto, tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

#### **PLAZO PARA PAGO DE APORTACIONES Y DESCUENTOS**

**ART. 35.** El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 de dicha Ley será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el art. 29. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*

---

#### **APORTACIONES E INTERESES DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA ESTAN EXENTOS DE IMPUESTOS**

**ART. 36.** Las aportaciones previstas en esta Ley, así como los intereses de las subcuentas de vivienda a que se refiere el art. 39 estarán exentas de toda clase de impuestos.

#### **DERECHO DEL TRABAJADOR A ELEGIR VIVIENDA**

**ART. 41.** El trabajador tendrá derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo.

#### **PRORROGAS PARA EL PAGO DE CREDITOS A TRABAJADORES QUE SE QUEDAN SIN EMPLEO**

Quando Un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales. Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

del crédito. En caso de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo de 30 días, ésta no se le autorizará.

#### **LIMITES DE PRORROGAS**

Las prórrogas que se otorguen al trabajador de conformidad con el párrafo anterior no podrán ser mayores de doce meses cada una, ni exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.

En caso de que haya transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prórroga concedidas.

#### **SALDOS DE LA SUBCUENTA DE LA VIVIENDA. SE APLICA PARA CUBRIR CREDITO**

**ART. 43 BIS.** Al momento en que el trabajador reciba crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de alguno de los conceptos a que se refieren los incisos de la fracción II del artículo 42.

Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*

---

#### **COBERTURA DE CREDITOS POR UN SEGURO EN CASO DE INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE O MUERTE DEL TRABAJADOR**

**ART. 51.** Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto derivado de esos créditos.

Para estos efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilite para desempeñar cualquier trabajo el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

El costo del seguro a que se refieren los párrafos anteriores quedará a cargo del Instituto.

A fin de proteger el patrimonio de los trabajadores, el Instituto podrá participar con empresas públicas y privadas para promover el desarrollo así como el abaratamiento de esquemas de aseguramiento a cargo de los acreditados, que permitan ampliar la cobertura de siniestros.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto,



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### *4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*

---

siempre y cuando no sea sujeto de una relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga, sin causa de interese, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá probarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Los trabajadores acreditados podrán manifestar expresamente su voluntad ante el Instituto, en el acto del otorgamiento de crédito o posteriormente, para que en caso de muerte, la liberación de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio que existan a favor del Instituto, así como la adjudicación del inmueble libre de aquellos, se haga en beneficio de las personas que designen conforme a lo que señala el artículo 40 de esta Ley con la prelación ahí establecida cuando así lo haya manifestado expresamente el trabajador, con sólo las formalidades previstas en el penúltimo párrafo del artículo 42 de esta misma Ley y la constancia que asiente el Instituto sobre la voluntad del trabajador y los medios con que se acrediten la capacidad e identidad de los beneficiarios. En caso de controversia, el Instituto procederá exclusivamente a la liberación referida y se abstendrá de adjudicar el inmueble.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, los Registros Públicos de la Propiedad correspondientes deberán efectuar la inscripción de los inmuebles a favor de los beneficiarios, cancelando en consecuencia la que existiere a nombre del trabajador y los



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

gravámenes o limitaciones de dominio que hubieren quedado liberados.

#### **DERECHO DEL TRABAJADOR A ELEGIR VIVIENDA**

**ART. 52.** En los casos de inconformidad de las empresas, de los trabajadores o de sus beneficiarios sobre la inscripción en el Instituto, derecho a créditos, cuantía de aportaciones y de descuentos, así como sobre cualquier acto del Instituto que lesione derechos de los trabajadores inscritos, de sus beneficiarios o de los patrones, se podrá promover ante el propio Instituto un recurso de inconformidad.

El Reglamento correspondiente, determinará la forma y términos en que se podrá interponer el recurso de inconformidad a que se refiere este artículo.

#### **RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS ENTRE TRABAJADORES E INFONAVIT**

**ART. 53.** Las controversias entre los trabajadores o sus beneficiarios y el Instituto, sobre derechos de aquellos se resolverán por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje una vez agotado, en su caso, el recurso que establece el artículo anterior.

Las controversias derivadas de adeudos de los trabajadores al Instituto por créditos que este les haya concebido, una vez agotado,



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*

---

en su caso, el recurso a que se refiere el artículo anterior, se tramitarán ante los tribunales competentes.

Será optativo para los trabajadores, sus causahabientes o beneficiarios, agotar el recurso de inconformidad o acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a los tribunales competentes.

#### **RELACIONES ENTRE EL INFONAVIT Y SUS TRABAJADORES**

**ART. 62.** Las relaciones de trabajo entre el Instituto y su personal, se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.4.2. REGLAMENTO DE INSCRIPCIÓN, PAGO DE APORTACIONES Y ENTERO DE DESCUENTOS AL INFONAVIT**

##### **LEY DE OBSERVANCIA GENERAL.**

**ART. 1.** El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria en todo el país y tiene por objeto reglamentar las inscripciones de trabajadores y patrones, determinación y pago de aportaciones, retención y entero de descuentos, así como la actualización y recargos, previstos en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

El incumplimiento de las obligaciones, términos y condiciones señalados en el presente Reglamento será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Ley y el reglamento respectivo.

#### **AVISO DE BAJA DE TRABAJADORES**

**ART. 18.** El patrón deberá comunicar al Instituto en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a aquel en que se dé el supuesto, las bajas de los trabajadores con los cuales haya terminado la relación laboral.

La presentación del aviso de baja, dentro del término establecido en el párrafo anterior, surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, en caso contrario, surtirá efectos a partir de la fecha de su presentación.

#### **AUSENCIAS DE TRABAJADORES.**

**ART. 33.** Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinarán conforme a las reglas siguientes:

- I. Si las ausencias son por periodos menores de quince días, consecutivos o interrumpidos, estas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

- II. Si las ausencias son por periodos de quince días, consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador.
- III. Si los periodos de ausencias están amparados por certificados de incapacidad expedidos o autorizados expresamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsiste la obligación de pago de las aportaciones por los periodos que las mismas amparen, y
- IV. Cuando la relación de trabajo se suspenda con motivo de una huelga, el patrón solo estará obligado al pago de aportaciones y, en su caso, de sus accesorios legales si se determinara el pago de salarios caídos a los trabajadores huelguistas por allanamiento, convenio, resolución arbitral o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en la proporción que corresponda a dichos salarios caídos.

### **RECURSOS DE INCONFORMIDAD**

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.** En los casos de inconformidad de los trabajadores sobre su derecho a recibir crédito, así como sobre cualquier acto del Instituto que lesione sus derechos, se podrá promover el recurso de inconformidad en los términos de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Instituto y del Reglamento de la Comisión de Inconformidades y de Valuación del Instituto.



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4.LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

**4.4.3. REGLAMENTO DE LA COMISION DE INCONFORMIDADES Y  
VALUACIÓN DEL INFONAVIT.**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**ART. 1.** la Comisión de Inconformidades y Valuación se integra en la forma prevista en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y contará con un cuerpo de auxiliares a cuyo frente estará un Secretario, designado por la propia Comisión y que no podrá ser miembro de la misma.

La Comisión conocerá, substanciará y resolverá los recursos que promuevan ante el Instituto, los patrones, los trabajadores o sus causahabientes y beneficiarios, en los términos del presente Reglamento.

Asimismo, conocerá de las controversias que se susciten sobre el valor de las prestaciones que las empresas estuvieren otorgando a los trabajadores en materia de habitación para dictaminar si son inferiores, iguales o superiores, al porcentaje consignado en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo y determinar las aportaciones que deban enterar al Instituto o si quedan exentos de tal aportación.

**ART. 5.** El recurso de inconformidad o la controversia sobre valuación se interpondrá por escrito, directamente ante la Comisión o por correo certificado con acuse de recibo, caso este último en que se tendrá



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

fecha de presentación la del día en que haya sido depositados en la oficina de correos.

Siempre que se efectúe a nombre de otro, el promovente deberá acreditar su personalidad en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

**DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD.**

**ART. 7.** Procede el recurso de inconformidad contra las resoluciones individualizadas del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que los trabajadores, sus beneficiarios o los patrones estimen lesivas de sus derechos. No serán recurribles las resoluciones de carácter general expedidas por el Instituto.

**INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER EL ESCRITO.**

**ART. 8.** El escrito con que se interponga el recurso de inconformidad deberá contener:

- I. Nombre del promovente y, en su caso, el de su representante;
- II. Domicilio para recibir notificaciones;
- III. Numero de inscripción en el registro Federal de Causantes, si lo supiere;



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

IV. Nombre y domicilio del tercero o terceros interesados, si los hubiere; y

V. Las razones por las que a su juicio, la resolución del Instituto lesiona sus derechos.

Además con el escrito deberán acompañarse las pruebas respectivas, y hasta veinte copias, para dar vista a los terceros interesados.

Si el escrito fuera impreciso, incompleto o no se hubiere aclarado la personalidad, para darle tramite se requerirá al promovente por una sola vez, para que en el término de diez días lo aclare, corrija o complete apercibiéndolo de que en caso de no hacerlo, será desechado de plano. El requerimiento deberá señalar con toda claridad los puntos en los cuales el escrito fuere impreciso o incompleto.

**30 DIAS A PARTIR DE LA NOTIFICACIÓN PARA INTERPONER EL  
RECURSO POR TRABAJADORES, 15 DIAS PARA PATRONES**

**ART. 9.** El término para interponer el recurso de inconformidad será de treinta días para los trabajadores o sus beneficiarios o de quince días para los patrones, contados en ambos casos, a partir del día siguiente de la notificación o de aquel en que el interesado demuestre haber tenido conocimiento del acto recurrido.

Los términos y plazos a que se refiere este Reglamento se computarán por días hábiles.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

#### **ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

**ART. 11.** Las pruebas se admitirán en cuanto se relacione estrictamente con la controversia, no sean superfluas, contrarias al derecho o a la moral. En ningún caso será admisible la prueba confesional.

#### **NOTIFICACIÓN A TERCEROS INTERESADOS.**

**ART. 12.** Al admitirse el recurso de inconformidad, se dará vista por notificación personal o por correo certificado con acuse de recibo, con las copias respectivas, a los terceros interesados, en su caso para que en el término de diez días manifiesten lo que su derecho convenga y para que acompañen sus pruebas. Asimismo, se solicitará de las dependencias respectivas del Instituto el expediente del que haya emanado el acto impugnado que deberán enviar en un plazo de no mayor de cinco días.

En el caso de que los terceros interesados sean más de veinte, no se les correrá traslado con el escrito de inconformidad pero se les manifestará que dentro del plazo de veinte días, pueden acudir a la Secretaría de la Comisión o la respectiva de la delegación regional del Instituto a conocer el citado escrito de inconformidad.

Cuando los terceros interesados sean trabajadores sindicalizados bastará para los efectos de este artículo dar vista al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato de ley.



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*

---

Si son trabajadores no sindicalizados, al dársele vista se les requerirá para que designen a un representante común dentro del mismo plazo de diez días, apercibidos que de no hacerlo, lo designará la Comisión. Los trabajadores que no estén conformes con la representación común deberán manifestarlo expresamente a la Comisión, dentro de este último plazo, para poder promover separadamente.

#### **PLAZO PARA EL DESAHOGO DE PRUEBAS.**

**ART. 14.** La Comisión podrá otorgar un plazo, hasta de diez días para el desahogo de las pruebas cuya naturaleza así lo amerite o para que presenten las que no se pudieron acompañar con el escrito inicial.

#### **PROYECTO DE RESOLUCION.**

**ART. 15.** Recibido el expediente del que haya emanado el acto recurrido y en su caso, rendidas las pruebas, la Secretaria de la Comisión formulará dentro de los diez días siguientes, proyectos de resolución que será turnado a la misma, para que resuelva dentro de los quince días ulteriores.

#### **CONTROVERSIA SOBRE VALUACION.**

**ART. 16.** Procede la controversia sobre valuación a que se refiere el artículo 25 tercer párrafo, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, siempre que haya discrepancia



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

entre el patrón y el trabajador, a sus beneficiarios, o entre cualquiera de ellos y en el Instituto sobre si son o no aplicables al caso concreto los artículos 3° y 4° transitorios de las reformas y adiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicados en el Diario Oficial de la Federación del 24 de abril de 1972, o sobre el valor de prestaciones otorgadas a trabajadores por las empresas en materia de habitación: LINFONAVIT-25.

Cuando la discrepancia a que se refiere el párrafo anterior surja con motivo de una resolución del Instituto, el término para plantear la controversia ante la Comisión será el mismo a que se refiere el artículo 9° de este Reglamento.

Quien no fue notificado de tal resolución, podrá plantear la controversia sobre valuación en cualquier tiempo la sin perjuicio de la prescripción de las prestaciones concretas.

Igualmente los interesados podrán plantear en cualquier tiempo la controversia sobre valuación cuando no haya habido resolución del Instituto y haya discrepancia entre ellos.

#### **PROYECTO DE DICTAMEN.**

**ART. 21.** Recibido el expediente del que haya emanado el acto recurrido, y en su caso, rendidas las pruebas, la Secretaría de la Comisión formulará dentro de los diez días siguientes, proyecto de



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

---

dictamen que será turnado a la misma para que dictamine dentro de los quince días ulteriores.

El dictamen aprobado por la Comisión y en su caso, el voto particular será sometido de inmediato a la consideración del Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el que deberá resolver en definitiva en un plazo no mayor de treinta días.

#### **APROBACIÓN DE RESOLUCIÓN Y DICTAMENES.**

**ART. 22.** Todas las resoluciones y dictámenes de la Comisión de Inconformidades y de Valuación serán aprobados cuando menos por mayoría de votos. El miembro de la Comisión que vote en contra del parecer mayoritario, podrá formular voto particular, en el momento de la resolución o por escrito dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ésta se pronunció.

#### **NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIONES Y DICTAMENES.**

**ART. 23.** Se notificarán personalmente o por correo certificado con acuse de recibo a los interesados, las resoluciones y dictámenes a que se refiere el artículo anterior y por oficio a la dependencia del Instituto que corresponda.

Las notificaciones surtirán efecto el día siguiente al de la fecha en que se hubiere recibido o practicado.



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.4. LEY DEL INSTITUTO DEL  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES*

---

**ART. 24.** Las resoluciones del Instituto que versen sobre inscripciones en el mismo, derecho a créditos, cuantía de aportaciones y de descuentos, así como aquellas que puedan dar origen a una controversia sobre valuación o cualquier otro acto que pueda afectar derechos de los trabajadores, de sus beneficiarios o de los patrones, expresarán la facultad que tienen los interesados para interponer el recurso de inconformidad o la controversia sobre valuación, ante la Comisión de Inconformidades y de Valuación o, en su caso, que pueden acudir ante los tribunales competentes, y la circunstancia de que quedan a salvo los derechos de terceros.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Belmares Sánchez Javier, Bitácora Laboral y de Seguridad Social, Ley y Reglamento del INFONAVIT, México, 2005



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

#### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para fines de este tema mencionare el apartado de la Disposición Parcial de Recursos de Cuentas Individuales de Trabajo: **Reglas CONSAR.**

Considerando que las leyes de seguridad social establecen el derecho de los trabajadores, a disponer de los recursos depositados en sus cuentas individuales en los términos y condiciones que para tal efecto se prevén en los mismos ordenamientos jurídicos señalados, y

Que para llevar a cabo la disponibilidad de sus recursos, los trabajadores deberán acudir directamente al Instituto Mexicano del Seguro Social a efecto de que dicho Instituto emita la resolución o certificación mediante la cual las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán llevar a cabo la transferencia de los recursos de las cuentas individuales que correspondan según sea el caso, ha tenido a bien expedir las siguientes:



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

Reglas generales que establecen el procedimiento al que deberán sujetarse las Administradoras de Fondos para el Retiro y las Empresas Operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, para la disposición parcial de los recursos depositados en las cuentas individuales de los trabajadores.

#### **5.5.1. REGLAS GENERALES A LAS QUE DEBERÁN SUJETARSE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO Y LAS EMPRESAS OPERADORAS DE LA BASE DE DATOS NACIONAL SAR**

**CAPÍTULO II:** De la Disposición parcial de los recursos de la cuenta individual del trabajador. **SECCIÓN I.** Del Trámite para la disposición parcial de los recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

#### **CON LA RESOLUCION DE AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO O CERTIFICACIÓN DE LA BAJA, EL TRABAJADOR PRESENTA A SU AFORE SOLICITUD DE DISPOSICIÓN DE RECURSOS**

**CUARTA.** Los trabajadores que obtengan del IMSS la resolución de ayuda para gastos de matrimonio o bien, la certificación de la baja del trabajador desempleado, mediante la cual dicho reconozca en los términos previstos en la Ley del Seguro Social su derecho a disponer de manera parcial de los recursos de la cuenta individual, deberán solicitar por escrito a la Administradora que opere su cuenta



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE  
AHORRO PARA EL RETIRO*

---

individual, la entrega de dichos recursos, mediante la presentación de una solicitud de disposición de recursos que para tal efecto les proporcione la misma.

La solicitud señalada en el párrafo anterior, deberá contener los siguientes requisitos mínimos:

- I. Título que deberá decir **“SOLICITUD DE DISPOSICIÓN DE RECURSOS”**;
- II. Número de folio de la solicitud;
- III. Número de la resolución o certificación de baja, emitida por el IMSS;
- IV. Clave y denominación Social de la Administradora;
- V. Nombre del Trabajador, reservando un espacio para ser anotado en tres campos de 40 posiciones y diferenciando apellido paterno, materno y nombres;
- VI. Número de Seguridad Social del trabajador, reservando un espacio de 11 dígitos;
- VII. CURP, en su caso, reservando un espacio de 18 posiciones para ser anotada;
- VIII. Tipo de prestación o, en su caso, Tipo de Seguro;
- IX. Fecha de recepción de la solicitud por parte de la Administradora;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

- 
- X. Firma del trabajador. En caso de aquellos trabajadores que no sepan o puedan firmar, bastará con la impresión de la huella digital correspondiente a su pulgar derecho, y
- XI. Importe autorizado por el IMSS como ayuda para gastos de matrimonio, en su caso.

La solicitud a que se refiere la presente disposición deberá considerar el espacio suficiente para anotar el tipo de retiro que se esté tramitando.

#### DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA SOLICITUD

**QUINTA.** La solicitud de disposición a que se refiere la regla anterior, deberá presentarse en original y copia simple, y deberá ser acompañada de la documentación que a continuación se señala:

- I. Original de la resolución de ayuda para gastos de matrimonio o bien, la certificación de la baja del trabajador desempleado, que emita el IMSS;
- II. Copia simple de la constancia de registro del trabajador en la Administradora, o estado de cuenta, y
- III. Copia simple de la identificación del trabajador que podrá ser cualquiera de las siguientes:
  - Credencial para votar con fotografía expedida por el Instituto Federal Electoral;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

- Pasaporte;
- Cédula profesional;
- Cartilla del Servicio Militar Nacional;
- Tratándose de extranjeros se deberá presentar el documento migratorio correspondiente, y
- A falta de las anteriores, cualquier otra identificación oficial con fotografía.

La documentación antes mencionada no deberá presentar tachaduras o enmendaduras en su contenido.

#### **AFORES VERIFICAN Y VALIDAN LAS SOLICITUDES**

**SEXTA.** Las Administradoras deberán verificar y validar las solicitudes a que se refiere la regla anterior, cotejando para tal efecto que el trabajador se encuentre registrado en las mismas, a través de la identificación del Número del Seguro Social, de la CURP, en su caso, y de los datos generales del trabajador. Asimismo, deberán verificar que el saldo de los recursos provenientes de la cuota social sea suficiente para cubrir la ayuda para gastos de matrimonio, en su caso, y que la resolución de ayuda para gastos de matrimonio al momento de ser presentada junto con la solicitud antes mencionada,



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

no exceda del plazo de 60 días naturales desde la fecha de su emisión hasta la fecha de su presentación.

En caso de que la solicitud no cumpla con estos supuestos, será rechazada y devuelta al solicitante.

Una vez validada la solicitud, el funcionario que la reciba, anotará la fecha y sellará la solicitud y la copia; devolviéndole esta última al trabajador solicitante.

#### **AFORES DEBEN CERCIORARSE DE LA AUTENTICIDAD DE LA RESOLUCIÓN DE AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO O DE LA CERTIFICACIÓN DE LA BAJA DEL TRABAJADOR DESEMPLEADO EMITIDA POR EL IMSS**

**SÉPTIMA.** Las administradoras deberán cerciorarse de la autenticidad de la resolución de ayuda para gastos de matrimonio o bien, de la certificación de la baja del trabajador desempleado, emitida por el IMSS de conformidad con lo previsto en el art. 53 del reglamento, para tal efecto, remitirán a más tardar al quinto día hábil siguiente de haber recibido la solicitud de disposición de recursos por parte del trabajador, a las Empresas Operadoras en los términos previstos en el manual de Procedimientos Transaccionales, como mínimo los siguientes datos:

- I. Apellido paterno, materno y nombres del trabajador;
- II. Numero de Seguridad Social del trabajador;



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

- III. CURP del trabajador, en su caso;
- IV. Tipo de prestación, o en su caso, tipo de Seguro;
- V. Numero de la resolución o certificación de baja, emitida por el IMSS;
- VI. Importe autorizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social como ayuda para gastos de matrimonio, en su caso, y
- VII. Monto a ser retirado de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

#### **OPERADORAS RECIBEN LA DOCUMENTACION Y VERIFICAN QUE SE CUENTA CON LA AUTORIZACIÓN DEL IMSS**

**OCTAVA.** Las Empresas Operadoras, al recibir la información mencionada en la regla que antecede, verificarán que la solicitud cuente con la autorización del IMSS para la disposición parcial de los recursos de la cuenta individual, debiendo emitir a más tardar en un plazo de dos días hábiles siguientes, a la recepción de la información antes señalada, una respuesta a la Administradora con alguno de los siguientes resultados:

- I. Solicitud aceptada para la disposición de recursos;
- II. Solicitud rechazada por no estar registrada la resolución de ayuda para gastos de matrimonio, o la certificación de la baja



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

- del trabajador por desempleo, para la disposición de recursos emitida por el IMSS, en la Base de Datos Nacional SAR;
- III. Solicitud rechazada por encontrarse inconsistencias en los datos de las misma, o
- IV. Solicitud rechazada por encontrarse identificada como "Cuenta individual en proceso de traspaso", o se encuentre en algún otro proceso operativo que afecte los registros de la cuenta individual del trabajador;

Aquellas solicitudes que fueron aceptadas, se deberán registrar en la Base de Datos Nacional SAR como "Registro en trámite de disposición parcial de recursos en la Administradora". El mencionado registro deberá eliminarse una vez que la Administradora le notifique a la Empresa Operadora la entrega de los recursos al trabajador. Dicha notificación deberá realizarse de conformidad con lo previsto en el manual de Procedimientos Transaccionales.

#### **AFORES CONSERVAN EN EL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR LA SOLICITUD Y LOS DOCUMENTOS**

**NOVENA.** Las Administradoras deberán conservar el original de las solicitudes firmadas por los trabajadores junto con la documentación señalada en la regla quinta, en el expediente del trabajador, de



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

conformidad con lo previsto en el artículo 34 del Reglamento, siempre y cuando dicha solicitud haya sido aceptada.

#### 4.5.2. LA LIQUIDACIÓN Y DISPOSICIÓN PARCIAL DE LOS RECURSOS DEPOSITADOS EN LA SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

**LIQUIDACIÓN DE LAS ACCIONES DE LA SUBCUENTA DE RETIRO  
NECESARIAS PARA CUBRIR LAS CANTIDADES QUE EL TRABAJADOR TENGA  
DERECHO A RETIRAR**

**DECIMA.** Las Administradoras deberán llevar acabo la liquidación de las acciones de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sin incluir lo correspondiente a los recursos del seguro de retiro previstos en la Ley del Seguro Social publicada en el **Diario Oficial de la Federación** el 12 de marzo de 1973 con sus reformas y adiciones, de aquellas solicitudes que fueron registradas por la Empresa Operadora, dentro de un plazo máximo de 15 días hábiles, contado a partir de la fecha de recepción de la solicitud, de conformidad en lo previsto en el artículo 52 del reglamento, sólo se liquidarán el numero de acciones necesarias para cubrir las cantidades que tengan derecho los trabajadores a retirar en los siguientes términos:

- I. En caso de solicitud de ayuda para gastos de matrimonio, única y exclusivamente se liquidarán las acciones que amparen un monto equivalente a la Cuota Social aportada por el Gobierno



#### CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

##### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

Federal acumulada en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, siempre y cuando el monto antes mencionado sea equivalente a 30 días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y

- II. En caso de solicitud de ayuda por desempleo se liquidarán las acciones que amparen un monto equivalente a la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de salario base de cotización del trabajador solicitante de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento de saldo de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en el entendido de que los recursos correspondientes única y exclusivamente podrán obtenerse del saldo acumulado en la mencionada subcuenta.

Las Administradoras deberán poner a disposición de los trabajadores, los recursos solicitados el mismo día en que lleven a cabo la venta de acciones referida en la presente regla.



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE  
AHORRO PARA EL RETIRO*

---

**Formulas para determinar el monto que tiene derecho a retirar el  
trabajador por desempleo**

**DECIMA PRIMERA.** Las Administradoras, para determinar el monto que por concepto de desempleo tenga derecho el trabajador a retirar, deberán aplicar las siguientes fórmulas:

**1.  $RSBC = 75 \text{ Días} \times SBCP$**

Donde:

**RSBC** = Monto relacionado con el salario base de cotización.  
**SBCP** = Salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas; dato que será registrado en la certificación de la baja del trabajador desempleado.

**2.  $RSCI = 10\% \times SCI$**

Donde:

**RSCI** = Monto relacionado con el salario de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sin incluir lo correspondiente a los recursos del seguro de retiro.  
**SCI** = Saldo de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sin incluir lo correspondiente a los recursos del seguro de retiro, que se obtenga el día en que se lleve a cabo la liquidación de las acciones.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

Las Administradoras deberán entregar al trabajador el monto menor que se obtenga de aplicar las fórmulas RSBC y RSCI antes mencionadas.

#### **AFORES DEBEN REGISTRAR EN LAS CUENTAS INDIVIDUALES EL IMPORTE DE LA VENTA DE LAS ACCIONES**

**DECIMA SEGUNDA.** Las Administradoras deberán registrar en las cuentas individuales el importe de la venta de las acciones correspondientes a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez considerando hasta las millonésimas, estableciendo el porcentaje de la acción de la que sea propietario el trabajador, correspondiente a las Sociedades de Inversión que haya elegido, a más tardar el día hábil siguiente a la fecha en que se haya puesto a disposición de los trabajadores los recursos solicitados.

El registro individual de los movimientos por la venta de acciones, deberá considerar como mínimo la siguiente información:

- I. Subcuenta asociada al movimiento, que en este caso deberá ser la de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Fecha de la venta de acciones;
- III. Fecha en que se recibió la solicitud;
- IV. Tipo de movimiento que deberá ser:



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

- a) Venta de acciones por disposición de recursos por concepto de desempleo de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
  - b) Venta de acciones por disposición de recursos por ayuda de gastos de matrimonio de cuota social de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- V. Número de acciones involucradas en la operación;
- VI. Importe asociado al tiempo de movimiento;
- VII. Sociedades de Inversión asociadas al movimiento, y
- VIII. Precio de venta de las acciones.

Las Administradoras deberán actualizar la proporción de los conceptos que integran la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

**DECIMA TERCERA.** Las Administradoras deberán remitir al IMSS, por conducto de las Empresas Operadoras, los datos de las cuentas individuales y montos que por concepto de retiro se pusieron a disposición de los trabajadores que presentaron una resolución por ayuda de gastos de matrimonio, o una certificación de la baja del trabajador desempleado, para que dicho Instituto proceda de conformidad con lo previsto en el artículo 198 de la Ley del Seguro



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.5. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

---

Social. Dicha información deberá proporcionarse a más tardar al segundo día hábil posterior a la liquidación de los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, misma que deberá contener los siguientes datos mínimos:

- I. Apellido paterno, materno y nombres del trabajador;
- II. Número de Seguridad Social del trabajador;
- III. CURP, del trabajador, en su caso;
- IV. Tipo de prestación, o en su caso tipo de Seguro;
- V. Número de la resolución de ayuda para gastos de matrimonio o bien, de la certificación de la baja del trabajador desempleado, emitida por el IMSS;
- VI. Monto de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que sirvió de base para calcular el monto a retirar por concepto de desempleo, en su caso;
- VII. Monto de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que fue entregado al trabajador;
- VIII. Fecha de valuación, y
- IX. Fecha de disposición.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Belmares Sánchez Javier, *Bitácora Laboral y de Seguridad Social, Ley del SAR, México, 2005.*



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

#### **4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJOS**

##### **4.6.1. CONCEPTO DE AUTORIDADES DEL TRABAJO**

Las **AUTORIDADES DEL TRABAJO**, son aquellas que de conformidad con la ley, tienen la facultad de aplicar, vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales, dentro de su respectivo ámbito de competencia.

##### **Estructura y atribuciones de las autoridades de trabajo**

La necesidad de la observancia y aplicación de las normas laborales, trae como consecuencia la de integrar los órganos facultados para vigilar su debido acatamiento.

En tales condiciones, el Título Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la estructura y atribuciones de las autoridades del trabajo, distribuyendo sus facultades en la forma que el legislador estimó más adecuada para obtener eficiencia y expeditéz en su ejercicio.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO

---

Son dos criterios a seguir para hacer la correspondiente clasificación:

1. Conforme a la **competencia** derivada de la Constitución;
2. Según la **función** que realizan.

Conforme a la **Competencia** que se deriva de la Constitución, las Autoridades del Trabajo se dividen en:

- I. Federales.
- II. Estatales.

Conforme a la **Función** que realizan, podemos clasificarlas en:

- I. Órganos de vigilancia.
- II. Órganos con facultad de decisión.
- III. Órganos jurisdiccionales.
- IV. Órganos de servicios sociales.



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

La competencia a nivel federal se fija, en primer lugar, por la Fracción XXXI. Apartado "A", del artículo 123 Constitucional, al señalar como asuntos del conocimiento exclusivo de las autoridades federales todos los que se refieren a las ramas industriales y empresas enumeradas de manera limitativa en dicho precepto Constitucional: consecuentemente todos los demás asuntos de naturaleza laboral no comprendidos dentro de dicha enumeración vienen a quedar comprendidos dentro del ámbito competencial de las autoridades locales del Trabajo. Bajo el rubro de Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, hace la misma enunciación del Artículo 527 de la Ley Especial.

#### **4.6.2. ÓRGANOS DE VIGILANCIA**

De una manera general todas las Autoridades mencionadas por el artículo 523 de la LFT. Son órganos facultados para vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales; sin embargo, es necesario precisar que el órgano de vigilancia por excelencia es la Inspección del Trabajo.

#### **4.6.3. ÓRGANOS CON FACULTAD DE DECISIÓN**

A diferencia de los órganos de vigilancia, los órganos con facultad de decisión quedan autorizados por Ley para decidir en qué forma y en qué términos los empresarios deben cumplir con sus obligaciones, así



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO

---

como para requerir a las empresas las constancias a través de las cuales comprueben haber observado las disposiciones aplicables en el ámbito laboral; en tal virtud es:

#### **1. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.**

Las demás autoridades con facultad de decisión son:

2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, interviene en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
3. Secretaría de Educación Pública, interviene en materia de educación para trabajadores y participa, coordinadamente con la del Trabajo, en materia de capacitación.
4. Las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, fijan los salarios mínimos generales y profesionales.
5. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, intervienen en la determinación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, a través de sus resoluciones.



## **CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

### *4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

#### **4.6.4. ÓRGANOS DE SERVICIOS SOCIALES**

Tanto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tienen un doble carácter ante los particulares, esto es que, en tanto proveen por una parte la asesoría, defensa y representación de trabajadores y sindicatos, así como el manejo del Servicio Nacional de Empleos, Capacitación y Adiestramiento, la promoción y colocación de trabajadores, cuentan claramente con su característica de servicio social a favor de la clase trabajadora.

Además corresponde a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, resolver las consultas jurídicas planteadas por trabajadores y sindicatos, actuar como instancia conciliatoria entre las partes interesadas, y coordinarse, respecto a sus funciones, con todas las autoridades laborales del país. El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento está facultado, por su parte, para supervisar la colocación gratuita de los trabajadores en las empresas, registrar las constancias de habilidades laborales, y resolver, en su caso, las consultas planteadas en la materia.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### *4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

#### **4.6.5. ÓRGANOS JURISDICCIONALES**

ART. 523. Las aplicaciones de las normas de trabajo competen, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES  
FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O  
DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

**Título Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo respecto a  
las Autoridades de las Entidades Federativas**

La aplicación de las normas del trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

**I Ramas industriales y servicio:**

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Fulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES  
FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O  
DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

**II) empresas:**

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



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO

---

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

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales tratándose de empresas o establecimientos, que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-a, las Autoridades de las Entidades Federativas deberán:



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES  
FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O  
DEPARTAMENTOS DE TRABAJO*

---

- I. Poner a disposición de las dependencias del ejecutivo federal competentes para aplicar esta ley, la información que estas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo consejo consultivo estatal de capacitación y adiestramiento;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente comisión consultiva estatal de seguridad e higiene en el trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;**
- V. Coadyuvar con los correspondientes comités nacionales de capacitación y adiestramiento;
- VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y
- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.6. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO

---

resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.”<sup>10</sup>

Las Autoridades del Trabajo son aquéllas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en la fracción I a VII ART 523; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales, y el jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital del Trabajo.

---

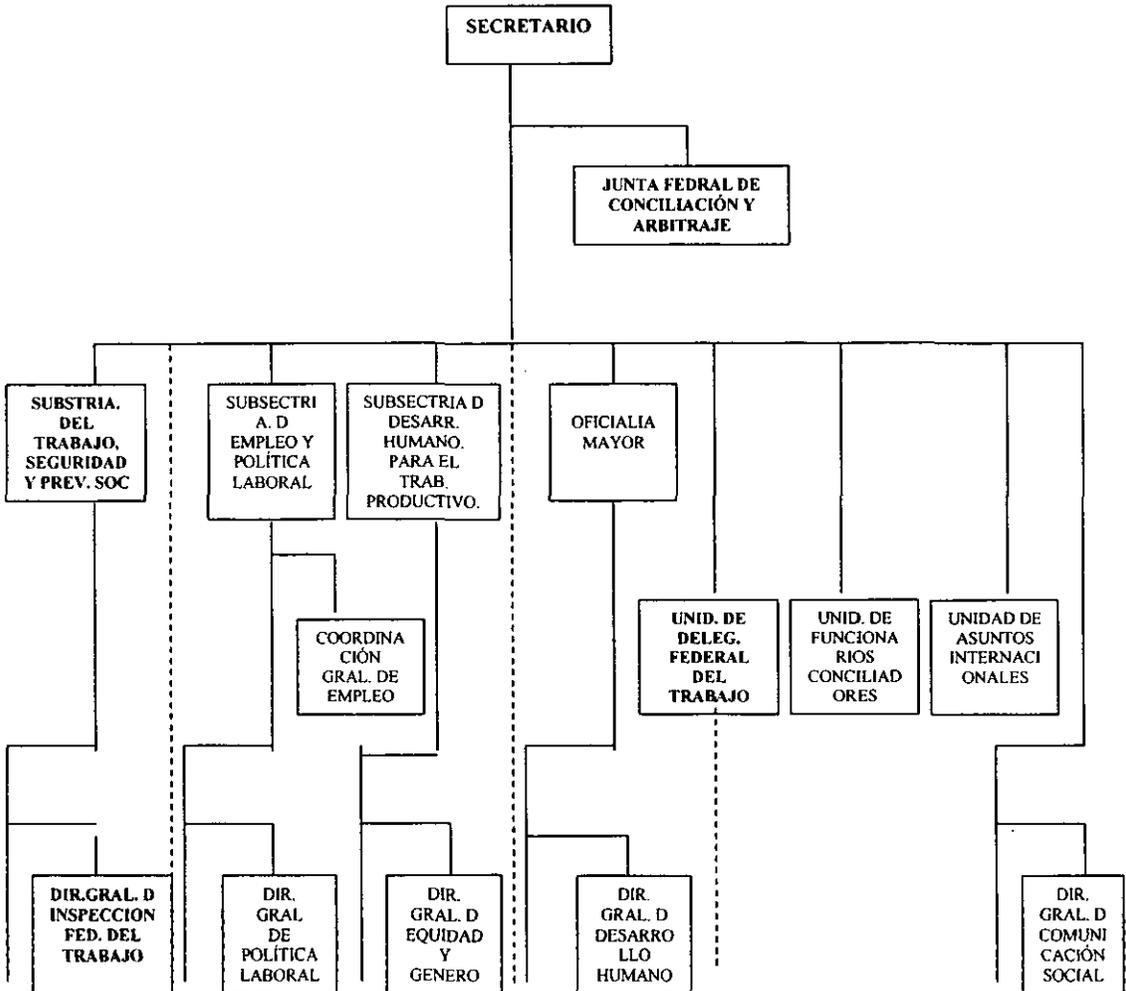
<sup>10</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México, 2006



# CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

## 4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

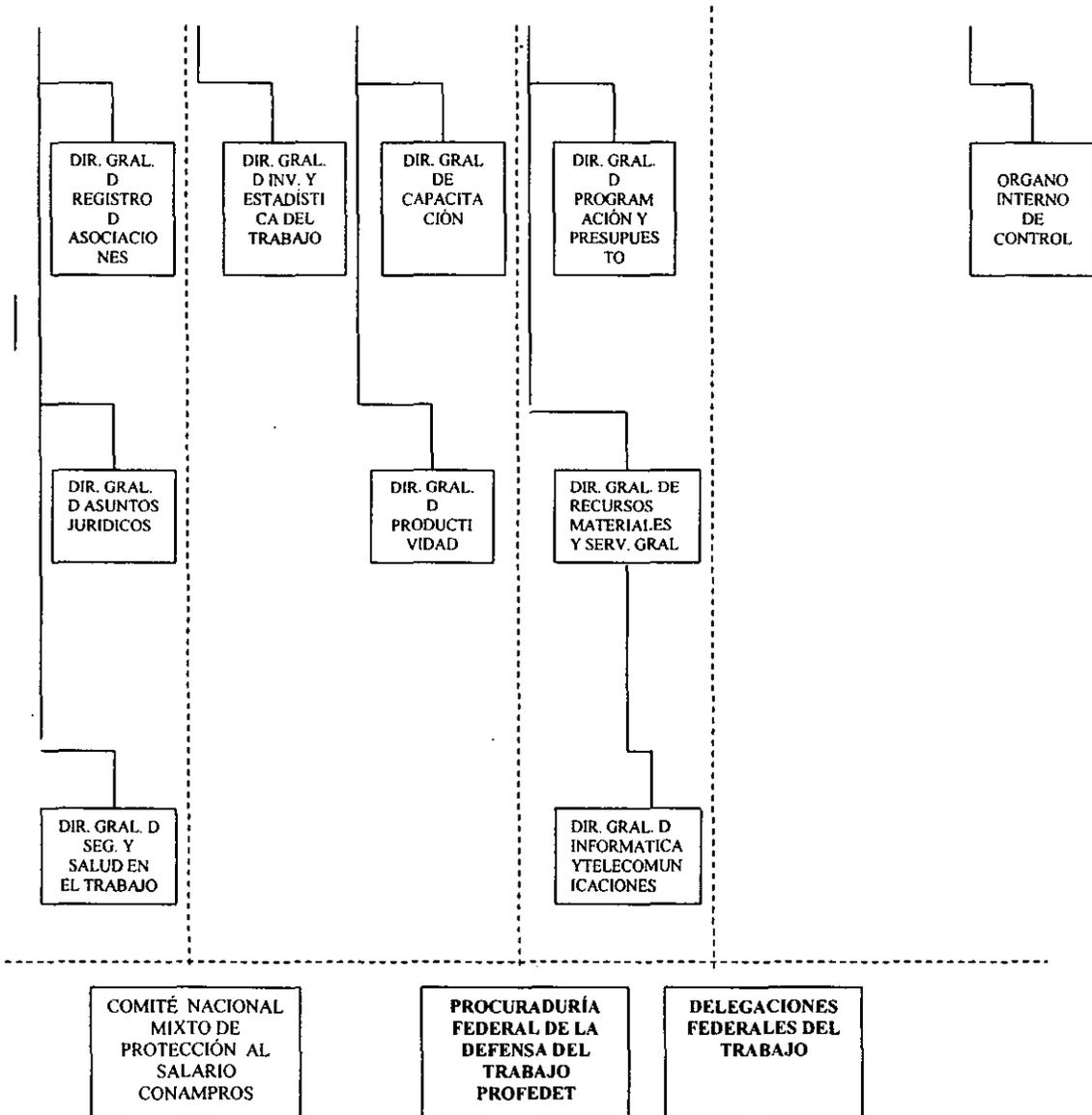
### 4.7.1. ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL





# CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

## 4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL





## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

---

#### 4.7.2. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus diversas dependencias, es la que interpreta las disposiciones legales, emite opiniones acerca de cómo se debe dar cumplimiento a las normas, solicita la verificación de su observancia y finalmente sanciona o absuelve al particular infractor a través de una resolución.

#### **Misión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

"Conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común".

La Secretaría promueve con innovación y eficacia una cultura, una legislación e instituciones que impulsan el trabajo de las mexicanas y los mexicanos como expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia; promueve el empleo digno libre de riesgos, así como la capacitación para la productividad y la competitividad; coadyuva a disminuir las graves desigualdades sociales, impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

---

#### **Visión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

“Promovida por la Secretaría”, México cuenta con la cultura laboral que propicia el bienestar y el bien ser de sus habitantes, por lo que el trabajo productivo es un medio para el desarrollo integral de las personas, y los trabajadores de México tienen un nivel de vida acorde con su dignidad humana.

#### **Funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. **Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y además de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos;**
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los Contratos-Ley de Trabajo;



CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

---

- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción Federal, así como vigilar su funcionamiento;**
- IX. Promover el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a la leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de higiene y seguridad industriales; para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.7. SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL*

---

- XII. Dirigir y vigilar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;**
- XIII. Participar en los Congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XIV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo, de acuerdo con la disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto;
- XV. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social en la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;
- XVI. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- XVIII. Las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México 2006



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

---

#### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

##### PROFEDET

Desde el día 7 de marzo de 1929, fecha en la cual mediante acuerdo del Ejecutivo Federal, se crea la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, ha sido considerada de diversas formas jurídicas:

- Órgano dependiente y colaborador de una Secretaría de Estado.
- Departamento Técnico Administrativo.
- Autoridad del Trabajo y Servicio Social.
- Órgano Desconcentrado.

Derivado de lo anterior **la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un Órgano Desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.** Por su propia naturaleza es una Institución de servicio público con carácter eminentemente jurídico de aplicación de las normas de trabajo en el ámbito laboral, cuyas funciones están señaladas expresamente en el artículo 530 al 536 de la Ley Federal del Trabajo, publicada el primero de mayo de 1970.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

---

#### 4.8.1. FACULTADES DE LA PROFEDET

- Ejercer las funciones de su competencia de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de acuerdo con las directrices acuerdos y órdenes vigentes.
- **Orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer.**
- Recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por el incumplimiento o violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a los patrones o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos de que de no comparecer se les aplicara, como medida de apremio, una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento.
- **Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales**



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

---

**y ante el ministerio público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales.**

- **Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas**
- **Representar a los trabajadores, sindicatos o sus beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que corresponda en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo hasta su total terminación.**
- **Coordinar las actividades de la Procuraduría con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo Federales y Auxiliares en las entidades federativas a fin de establecer criterios comunes para el mejor cumplimiento de las responsabilidades que la ley les confiere.**
- **Realizar la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables y los lineamientos que emita el Secretario.**



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

---

- Llevar su propia contabilidad; elaborar, analizar y consolidar sus estados financieros, así como proporcionar a la Secretaría, la información y documentación que requiera.

Las demás que le confieren los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos.

#### 4.8.2. FUNCIÓN DE LA PROFEDET

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- **Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y**
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos; las Autoridades están obligadas a proporcionarle los



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.8. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

---

datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ley federal del trabajo, SME, México, 2006



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

##### 4.9.1. CONCEPTO DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

“Es el órgano de vigilancia por excelencia en virtud de que a esa Dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le confiere la Ley, en MATERIA FEDERAL, la facultad de vigilar, a través de inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo, **EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO**; así como la de hacer del conocimiento de la autoridad competente en cada caso, las violaciones a las normas laborales. Como se puede apreciar, dicho órgano no decide sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley a cargo de sus destinatarios, **SIMPLEMENTE VERIFICA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES** y da fe, mediante las actas de Inspección respectivas, de las infracciones que a su juicio, se han cometido.”<sup>13</sup>

---

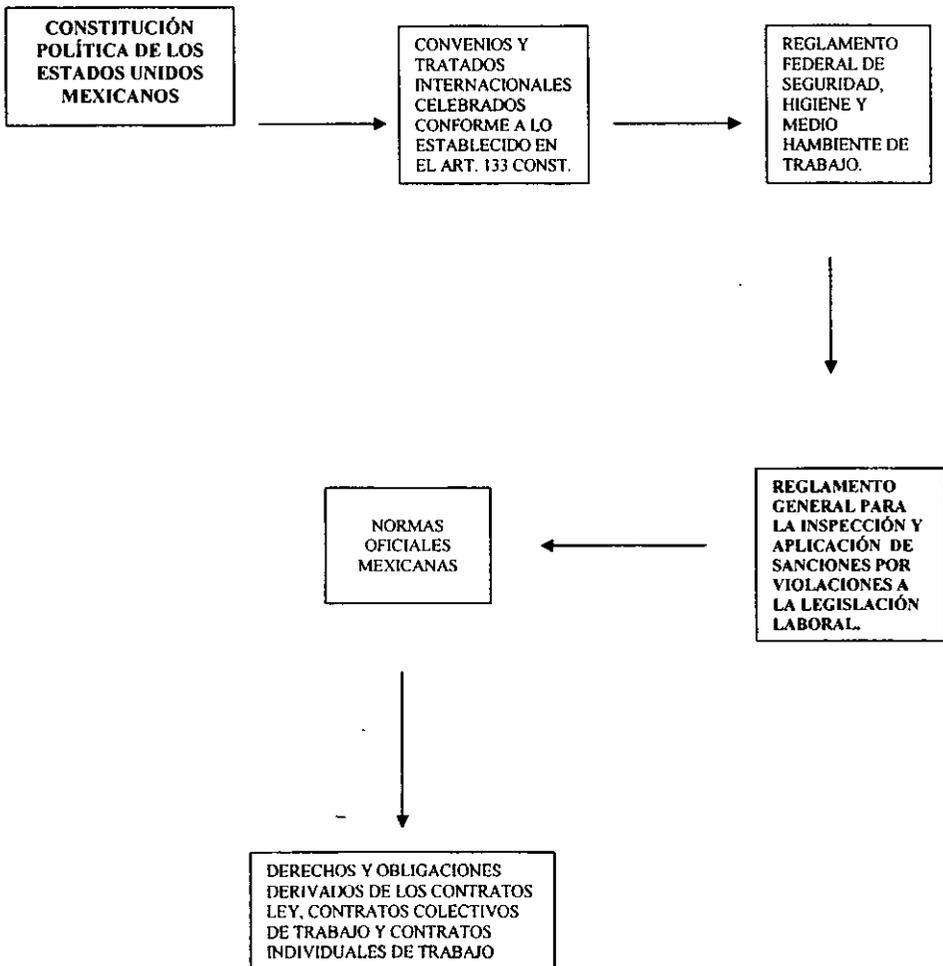
<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México, 2006



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

#### 4.9.2. MARCO JURÍDICO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO





## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### 4.9.3. INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de las Autoridades las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y**
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Los Inspectores de Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.9. INSPECCIÓN FEDERAL  
DEL TRABAJO*

---

- trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
  - III. Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
  - IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
  - V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
  - VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
  - VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos, y
  - VIII. Los demás que les confiera las leyes.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

---

#### **Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:**

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones,
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y
- V. Las demás que les impongan las leyes.

Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;



**CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES  
QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE  
UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE  
UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA**

*4.9. INSPECCIÓN FEDERAL  
DEL TRABAJO*

---

- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se entere en el ejercicio de sus funciones; y
- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

- I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones II y III;
- II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo;
- IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;
- V. No cumplir las órdenes recibidas de sus superiores jerárquicos; y
- VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.



## CAPÍTULO 4. LEYES E INSTITUCIONES QUE AMPARAN AL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO O ANTE UNA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

### 4.9. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

---

Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución.

En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

- I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;
- II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el renglón anterior, fracción I y II; y
- III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión.

Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SME, 2005.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

### 5.1. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS

---

#### 5.1. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS

El primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo, se encuentra en 1911 cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

La constitución política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, al señalar el artículo 123, entre otros derechos:

1. La fijación de jornada máxima de ocho horas
2. La indemnización por despido injustificado
3. El derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores
4. El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social

En este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el servicio inspectivo del trabajo a cargo de un departamento específico.

El texto original del artículo 123 facultó a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las **Juntas Municipales de Conciliación**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

### 5.1. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS

---

**y Arbitraje**, integradas por representantes obreros, patronales y del Gobierno y dedicadas a la atención de los problemas originados por la expedición y aplicación de las normas laborales.

La naturaleza misma de nuestro régimen federal ocasionó problemas respecto a la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las Entidades Federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones.

Ante esta situación, **en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal.** El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo; asimismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.

En 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

### 5.1. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS

---

La Ley Federal del Trabajo en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

#### **Desconcentración en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

Hasta entonces, se contaba con dieciséis Juntas Especiales de la Federal, concentradas en la Ciudad de México, cuyas cargas de trabajo, se vinieron incrementando notablemente; a más de lo cual, patrones y trabajadores; sobre todo éstos, se hallaban muy limitados para acudir a esa localidad, cuando radicaban lejos de la misma. Por tanto, se necesitaba crear Juntas Especiales integradas a la Federal, pero en diversas zonas del territorio nacional, para equilibrar las cargas de trabajo y llevar la impartición de justicia, a las zonas donde se suscitaban los conflictos laborales. Lo anterior, era jurídicamente posible conforme al artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, pero se necesitaban ciertas especificaciones legales para materializarlo. Así, el 2 de julio de 1976 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un agregado a ese precepto, estableciendo que las Juntas Foráneas en cuestión, solo podrían intervenir en los conflictos individuales, en el territorio que les fuese asignado, aunque sin distinción de materia, en el orden federal.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

### 5.1. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS

---

En esas circunstancias, el 1º de octubre de 1976 se lanzó la convocatoria que llevó a la integración de las primeras seis Juntas Especiales desconcentradas; después, por acuerdo de enero de 1978, se sustituyeron veinticinco Juntas Federales Permanentes de Conciliación, por Juntas Especiales Desconcentradas. Más adelante, se sustituyó por una Junta Especial, la Permanente de Conciliación, ubicada en el Puerto de Tampico y se creó una Permanente de Conciliación, ubicada en Cananea, Sonora. Por último, quedaban solo once Juntas Federales Permanentes de Conciliación y mediante acuerdo del 13 de agosto de 1985, fueron sustituidas por Juntas Especiales, hasta desaparecer en su totalidad aquellas. De ahí en adelante, tuvieron lugar una serie de cambios y modificaciones de acuerdo a las necesidades del capital y del trabajo, implicando la cancelación y fusión de algunas Juntas Especiales, hasta consolidarse la estructura y organización actual de las Juntas.





## **CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### *5.2. MISIÓN, VISIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE*

---

#### **5.2. MISIÓN, VISIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

##### **5.2.1. MISIÓN**

Resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano digno, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

##### **5.2.2. VISIÓN**

México cuenta con una Junta tripartita que asegura la calidad, transparencia y honestidad en la resolución de los conflictos de trabajo en el ámbito federal, por lo que la sociedad mantiene su confianza en el proceso de impartición de justicia en materia laboral.

##### **5.2.3. CARACTERÍSTICAS**

Tiene integración tripartita. Conforme al artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción: XX, en cuyos términos, la Junta se integrará con un representante del gobierno e igual número de representantes del capital y del trabajo.



## CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

Se integra de manera democrática. Porque son los trabajadores y los patrones organizados, quienes designan a sus respectivos representantes, para integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Véase al respecto los artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo.

**La Sectorización administrativa y presupuestaria** que tiene en el ámbito de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En esa directriz, conviene destacar que, la base legal de la sectorización a que nos referimos, está en el artículo 40 fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en cuyos términos, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde entre otras cosas, el despacho de los asuntos consistentes en **coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje así como vigilar su funcionamiento.**

**Autonomía.** Independientemente de la sectorización a que nos referimos, **la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene el atributo de autonomía**, esencialmente por cuatro razones:

1. Por estar legalmente facultada para expedir su propio reglamento interior;



## CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### *5.2. MISIÓN, VISIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE*

---

2. Por tener plena jurisdicción para emitir sus resoluciones;
3. Por tener imperio para ejecutarlas. Las bases legales del mencionado atributo, se encuentran en la Ley Federal del Trabajo;
4. Aunque tiene un carácter formal y material como impartidora de justicia, no está incorporada al Poder Judicial de la Federación, pues la ley orgánica de éste, menciona los órganos de dicho poder y en ninguna parte se incluye a la Junta Federal, tampoco es un órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de la sectorización que ya se ha mencionado.



## CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.3. OBJETIVOS Y METAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

### 5.3. OBJETIVOS Y METAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### 5.3.1. OBJETIVOS

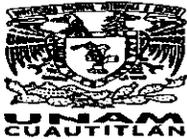
Conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción Federal.

Resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre trabajadores y patrones y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. Los conflictos de trabajo pueden ser además: entre sindicatos, entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y terceras personas.

**En conclusión:** Los objetivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son atender las demandas y juicios de competencia federal mediante la recepción, tramitación y resolución de los asuntos laborales.

#### 5.3.2. METAS

\* Elevar la calidad de las resoluciones jurídicas emitidas por las Juntas Especiales que la integran, a través de la unificación de criterios jurídicos y técnicos que permitan elevar el nivel de confirmación de resoluciones por parte de los Tribunales Colegiados y Juzgados de Distrito, mediante el diseño y monitoreo



## CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.3. OBJETIVOS Y METAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

de un indicador de amparos, que permita verificar el índice de confirmación de las resoluciones emitidas; así como la modernización y replanteamiento de los procedimientos administrativos en las Juntas Especiales, relacionados con la recepción, acuse y cumplimiento de ejecutorias.

\* Alcanzar un 50% de avance en el proyecto de revisión y depuración de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositado.

\* Diseñar e implementar el sistema profesional de carrera, en apego a la Ley en la materia y su Reglamento.

\* Incursionar en la implantación de un Sistema de Gestión de Calidad, con el propósito de alcanzar la certificación bajo normas internacionales de calidad ISO 9001 - 2000, de alguno de los procesos de alto impacto en los usuarios.

\* En un contexto de integridad dentro del sector laboral, promover una campaña de difusión dirigida a rescatar y fortalecer su identificación e imagen institucional, con el objetivo de posicionarla como el Tribunal Federal que imparte justicia laboral en México, con transparencia y estricto apego a la Ley, incrementando el orgullo de pertenencia entre todo el personal, ganando la confianza, el reconocimiento de los usuarios, de la comunidad trabajadora y empresarial.

\* Fortalecer los mecanismos de colaboración establecidos con tribunales en materia de trabajo, con instituciones educativas y dependencias del Gobierno Federal.



## CAPÍTULO 5. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.3. OBJETIVOS Y METAS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

- \* Modificar, en la medida que sea necesario, su estructura organizacional, para lograr atender satisfactoriamente los requerimientos de las Juntas Especiales y las Secretarías Generales.
- \* Mejorar las condiciones de operación de las Juntas Especiales foráneas, mediante un ejercicio eficiente del presupuesto que les garantice insumos suficientes e infraestructura física y tecnológica adecuadas.
- \* Aumentar el número de prestadores de servicio social, en el ámbito jurídico y técnico, con el auxilio de diversas instituciones educativas y obtener de la "SEDESOL" el otorgamiento de nueva cuenta de apoyo económico para los prestadores de Universidades públicas, y
- \* Coordinadamente con Oficialía Mayor, realizar todas las acciones y trabajos necesarios para el traslado de la Junta a su nueva sede.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

#### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un órgano del Estado Mexicano, su integración es tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción federal y esta sectorizada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero tiene un carácter autónomo. Conforme al marco normativo, he aquí explicadas las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia, que caracterizan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**La Junta Federal y las Locales de Conciliación y Arbitraje** tienen como característica en común, las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia laboral, además de otras características que serán aludidas en párrafos posteriores, pero es necesario señalar, que guardan una notable diferencia entre sí; es decir, por lo que hace al tipo de jurisdicción. En efecto, las actividades, empresas y ramas industriales sujetas a la jurisdicción federal del trabajo, correspondientes por ende, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son precisadas en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI; cuya consulta se recomienda; en tanto que, las no mencionadas ahí, corresponden a la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas y del Distrito Federal, atento al principio constitucional de reserva, consignado en el artículo 124 de nuestra carta fundamental en cuyos términos:



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

***"Artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".***

Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada por 67 Juntas Especiales, 22 de las cuales se ubican en el Distrito Federal y resuelven conflictos de naturaleza jurídica y económica de conformidad con la rama o ramas industriales de su competencia, y 45 en el resto del país, las cuales conocen todas las ramas de la industria y actividades de competencia Federal.

#### **5.4.1. JUNTAS ESPECIALES ESTABLECIDAS EN EL DISTRITO FEDERAL**

- JUNTA ESPECIAL No. 1. Todas las actividades correspondientes a la empresa de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.
- JUNTA ESPECIAL No. 2. Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.
- JUNTA ESPECIAL No. 3. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo en zona federal. Así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales. Así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

territoriales. Quedan excluidos de este grupo, patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales, señaladas en la presente convocatoria.

- JUNTA ESPECIAL No. 3 Bis.- Patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal. Quedan excluidos patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén comprendidas en algunas de las Juntas Especiales señaladas en la presente Convocatoria. Patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto los que ya estuvieran incluidos en alguna otra Junta.
- JUNTA ESPECIAL No. 4. Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.
- JUNTA ESPECIAL No. 5. Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen por concesión federal, tales como cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otro similar.
- JUNTA ESPECIAL No. 6. Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus JUNTA ESPECIAL No. 1.- Todas las actividades correspondientes a la empresa de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.
- JUNTA ESPECIAL No. 7,7 Bis, 12 y 12 Bis. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de ventas de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por la número 7 Bis, número 12 y número 12 Bis.

- JUNTA ESPECIAL No. 8, 8Bis, 9, 9Bis.- Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- JUNTA ESPECIAL No. 10. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa (Contrato-Ley) , salvo los comprendidos en alguna otra Junta. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, con excepción de los incluidos en otra Junta. Empresas de la industria papelera que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra junta.
- JUNTA ESPECIAL No. 11. Industrias maderera, que corresponde la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinados de madera; tabacalera, que comprende el beneficio



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

o fabricación de productos de tabaco; vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado y de envases de vidrio; y cinematográfica que comprende la producción, distribución y exhibición. Asuntos relativos a los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Cooperativas, a excepción de las que exploten minas o transportes. A la Unión Forestal de Jalisco y Colima, S. A.; a Fomento Industrial y Agrícola; a Distribuidoras CONASUPO, excluyéndose la Compañía Nacional de Subsistencias Populares. A empresas de industria forestal que operen por contrato o concesión federal y a empresas que se dediquen a la producción de sosa, sales y sodio, y Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto los que estén incluidas en alguna otra Junta.

- JUNTA ESPECIAL NO. 13. Patrones y trabajadores dedicados a la industria minera y actividades que le sean conexas; industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, e industrias del cemento y calera. Patrones y trabajadores de empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que le sean conexas, con exclusión, de las comprendidas en alguna otra Junta.



## **CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS**

---

- JUNTA ESPECIAL No. 14. Patrones y trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito, AFORES, Compañías Aseguradoras y demás empresas y entidades del sector financiero que correspondan a la competencia federal.
- JUNTA ESPECIAL No. 14 Bis. Conocerá de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas creadas por una Ley Federal, en los términos de los artículos 353-0 y 353-S de la Ley Federal del Trabajo y aquellos organismos educativos administrados en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. Asimismo, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.
- JUNTA ESPECIAL No. 15. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; e industria de celulosa y papel.
- JUNTAS ESPECIAL No. 16. Patrones y trabajadores relacionados con la industria de aceites y grasas vegetales; industria productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; industria elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, salvo las comprendidas en alguna otra Junta y cualquier



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

otra actividad de competencia federal no comprendida en ésta ni en las Juntas anteriores.

#### 5.4.2. JUNTAS FORÁNEAS

- 1) Guadalajara, Jalisco. Junta No. 17.
- 2) Guadalajara, Jalisco. Junta No. 18
- 3) Guadalupe, N.L. Junta No. 19
- 4) Guadalupe, N.L. Junta No. 20
- 5) Mérida, Yucatán. Junta No. 21
  
- 6) Jalapa, Ver. Junta No. 22
- 7) Hermosillo, Son. Junta No. 23
- 8) Aguascalientes, Aguascalientes. Junta No. 24
- 9) Saltillo, Coahuila. Junta No. 25
- 10) Chihuahua, Chihuahua. Junta No. 26
- 11) Durango, Durango. Junta No. 27
- 12) Guanajuato, Guanajuato. Junta No. 28
- 13) Toluca, Edo. de Méx. Junta No. 29
- 14) Morelia, Michoacán. Junta No. 30
- 15) Cuernavaca, Morelos. Junta No. 31
- 16) Oaxaca, Oaxaca. Junta No. 32
- 17) Puebla, Puebla. Junta No. 33
- 18) San Luis Potosí, S.L.P. Junta No. 34
- 19) Culiacán, Sin. Junta No. 35
- 20) Villahermosa, Tab. Junta No. 36
- 21) Villahermosa, Tab. Junta No. 36bis
- 22) Cd. Victoria, Tamaulipas. Junta No. 37



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

- 23) Coatzacoalcos, Ver. Junta No. 38
- 24) Tampico, Tamos. Junta No. 39
- 25) Ensenada, B.C. Junta No. 40
- 26) Torreón, Coahuila. Junta No. 42
- 27) Acapulco, Guerrero. Junta No. 43
- 28) Poza Rica, Ver. Junta No. 44
- 29) Veracruz, Ver. Junta No. 45
- 30) Tlaxcala, Tlax. Junta No. 46
- 31) Cananea, Son. Junta No. 47
- 32) Campeche, Campeche. Junta No. 48
- 33) Tuxtla Gutiérrez, Chis. Junta No. 49
- 34) Querétaro, Querétaro. Junta No. 50
- 35) Pachuca, Hidalgo. Junta No. 51
- 36) Cd. del Carmen, Campeche. Junta No. 52
- 37) Zacatecas, Zacatecas. Junta No. 53
- 38) Orizaba, Ver. Junta No. 54
- 39) Cd. Juárez, Chihuahua. Junta No. 55
- 40) Cancún, Quintana Roo. Junta No. 56
- 41) Colima, Col. Junta No. 57
- 42) La Paz, Baja California Sur junta No. 58
- 43) Tijuana, B. C. Junta No. 59
- 44) Reynosa, Tamaulipas. Junta No. 60
- 45) Tepic, Nayarit. Junta No. 61



## **CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS**

---

#### **5.4.2. INTEGRACIÓN Y FUNCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

La integración y función de las Juntas de Conciliación están incluidos en los siguientes artículos, los cuales son mencionados por la Ley Federal del Trabajo en sus Capítulos X, XI, XII y XIII.

#### **“Capítulo X. Juntas Federales de Conciliación.**

**ART. 591.** Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

1. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
2. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y
3. Las demás que le confieran las leyes.

**ART. 592.** Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

**ART. 593.** Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que funcionará como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

**ART. 594.** Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

**ART. 599. No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación:**

1. En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; y
2. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

**ART. 600.** Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

- III. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la junta federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y sino a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- V. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- VI. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VIII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y



## **CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS**

---

IX. Las demás que le confieran las leyes.

#### **Capítulo XI. Juntas Locales de Conciliación.**

**ART. 601.** En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

**ART. 602.** No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**ART. 603.** Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

#### **Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

**ART. 604.** Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

**ART. 605.** La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

**ART. 606.** La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**ART. 608.** Cuando un conflicto afecte dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las Juntas, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

**ART. 609.** Las Juntas Especiales se integrarán:

1. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás caso; y
2. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

**ART. 610.** Durante la tramitación de los juicios, hasta formular de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Substitución de patrón;
- IV. En los casos del artículo 727; y
- V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

**ART. 611.** En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedida.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

**ART. 612.** El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**ART. 613.** El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

**ART. 614.** El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas; y
- VII. Las demás que le confieran las leyes.

**ART. 615.** Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
- II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;
- III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;
- V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
- VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de los cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

**ART. 616.** Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
- V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.
- VI. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VII. Las demás que le confieran las leyes.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

**ART. 617.** El Presidente de las Juntas tiene las facultades y las obligaciones siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

**ART. 618.** Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las parte;
- V. Cumplir los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

**ART. 619.** Los secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Actuar como Secretario del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III. Las demás que le confiera esta Ley.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

**ART. 620.** Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;
- II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:
  - a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.
  - b) Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.
  - c) Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.
  - d) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

e) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

f) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al Presidente o al del Auxiliar.

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial, y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

### **Capítulo XIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

**ART. 621.** Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**ART. 622.** El Gobernador de Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.4. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

---

capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

**ART. 623.** La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

**ART. 624.** El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al presidente del tribunal Superior de Justicia.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ley Federal del Trabajo, SME, México, 2006



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### *5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE*

---

#### **5.5. PROCESOS LABORALES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Como en cualquier otro tipo de juicio, en el de tipo laboral el juez debe allegarse de los elementos de razón que le permitan resolver lo que resulta justo de acuerdo con las pruebas que presenta las partes que intervienen en él. En la mayoría de los casos, la carga de la prueba recae en el patrón.

El artículo 516 de la LFT precisa que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones siguientes:

**1. Prescriben en un mes:**

- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos por el trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

#### **2. Prescriben en dos mes las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.**

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

#### **3. Prescriben en dos años:**

- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

treinta días para que regrese al trabajo, de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

No obstante, el art. 520 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en el tiempo de guerra.

Por su parte el art. 521 dispone que la prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación.
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Hay juicios laborales en los que convergen dos situaciones:

- I. La aportación de pruebas.
- II. La prescripción del derecho a reclamar una acción de trabajo.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

En los juicios laborales son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En los juicios laborales se permite que las partes interroguen libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, se hagan mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinen los documentos y objetos que se exhiban.

En un juicio laboral la junta del trabajo eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de la LFT.
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y los obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

Si bien es cierto que el patrón debe presentar los documentos antes descritos, recuérdese que esto solo es procedente cuando no ha prescrito el plazo en el que debe conservar dicha documentación.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de los tribunales laborales son las siguientes:

- I. Acuerdos: **si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando dedican cualquier cuestión dentro del negocio;**
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: **Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y**
- III. Laudos: **cuando decidan sobre el fondo del conflicto. (Art. 837)**

El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- 
- V. Extracto de los alegatos;
  - VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
  - VII. Los puntos resolutivos. (Art. 840)

Los laudos se dictarán a sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimaciones de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. (Art. 841)

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. (Art. 843)

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo. (Art. 847).



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

#### **5.5.1. PROCEDIMIENTOS DE NATURALEZA JURÍDICA QUE NO TIENE UNA TRAMITACIÓN ESPECIAL EN LA LFT**

Las disposiciones de los Procedimientos que a continuación enumeraré rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas y conforme a lineamientos de la Ley en mención, tenemos:

#### **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

La naturaleza jurídica de los conflictos se origina por la violación, inobservancia o problemas de interpretación de la ley, de la aplicación de un Contrato Individual o Colectivo de Trabajo o de un Reglamento Interior.

La naturaleza individual o colectiva del problema, depende del interés en juego. Estamos frente a un conflicto individual, cuando el actor en juicio es una sola persona, o un grupo de ellas, pero con un problema concreto, referido sólo a tales sujetos; es decir, la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Claro ejemplo de conflicto individual y el que con más frecuencia se presenta en los tribunales laborales, sobre todo en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es el que se plantea por un trabajador despedido que considerando infundida esa medida, reclama de la empresa, bien la reinstalación, o el pago de la indemnización constitucional. El conflicto colectivo por excelencia es la huelga.

Su marco legal, está en los artículos 870 a 891 y sus etapas son:

- **Primera**, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite y por último, notificaciones, traslado y emplazamiento (artículos 870 a 873, así como 742 fracción 1 y 743);
- **Segunda**, audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (artículos 874, 876, 878 y 879);
- **Tercera**, desahogo de pruebas (artículos 880 a 885);
- **Cuarta**, cierre de instrucción (artículo 885);
- **Quinta**, etapa resolutive (artículos 885 a 891).



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

#### **PROCEDIMIENTO ESPECIAL**

Si entendemos por juicio sumario aquel que es breve, con supresión de trámites para lograr la celeridad, los procedimientos llamados “especiales” y que comprenden los artículos 892 al 899 de la LFT, corresponden a ese concepto.

En general el procedimiento está previsto en una sola audiencia que por lo tanto lo será de conciliación, demanda y excepciones, pruebas, alegatos y aun sentencia o laudo, si el caso lo amerita. Se trastorna esa saludable brevedad si se ofrecen y admiten pruebas que requieran desahogo posterior; pero aún así el procedimiento es sumario.

La más frecuente utilización de esta vía sumaria es para obtener la designación de beneficiarios legales de los trabajadores fallecidos por riesgo de trabajo, también prevista en los artículos 501 y 503 de la LFT. Claro esto es si el patrón se muestra desde un principio anuente con el pago, pues de otra suerte tendrá que seguirse el trámite ordinario que resuelva la controversia. Se ha aplicado también el procedimiento especial, por analogía, para los casos de designación de beneficiarios de trabajadores fallecidos por causa no profesional, pues la publicación de convocatorias y comprobación de dependencia económica asegura un pago inobjetable que protege tanto a los patrones como a los familiares mismos del trabajador. Se aplica así este juicio sumario para que los beneficiarios reciban las prestaciones pendientes de cubrirse cuando ocurrió el deceso.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

---

Su marco legal está en los artículos 892 a 899 y se aplica en los casos especificados en el numeral 892. Sus etapas procesales son:

- **Primera**, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite y por último, notificaciones, traslado y emplazamiento (artículos 893, 894 Y 896, así como 742 fracción 1 y 743);
- **Segunda**, celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución (artículos 895, en relación con los numerales 894, 896 y 899).

#### **PROCEDIMIENTO HUELGA**

El instrumento legal más poderoso que se ha dado a la clase trabajadora en su lucha para obtener del patrón el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el otorgamiento de prestaciones, que adquieren fuerza obligatoria, es la huelga. Precisamente por tratarse de un arma tan fuerte de coacción, el legislador ha tratado de reglamentar cuidadosamente su ejercicio mediante el establecimiento de requisitos de fondo y de forma, sin cuyo cumplimiento la huelga cae en la ilegalidad.

El marco legal de la huelga, en lo sustantivo, está en los artículos 440 a 471, en el entendido de que, están derogados del 452 al 471, excepto, 459, 466 Y 469. Y en lo procesal, se ubica en los numerales 920 a 938.



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Sus etapas de procedimiento, muchas de carácter contingente, son:

- Primera, comprende: Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, acuerdo de recepción a trámite, notificaciones y traslado de ley (artículos 920 y 921, así como 742 fracción 1 y 743).
- Segunda, respuesta al pliego petitorio (artículo 922);
- Tercera, audiencia de conciliación (artículo 926);
- Cuarta, estallido de la huelga o sea, suspensión de los trabajos por el sindicato emplazante (artículos 440 y 920). Las que siguen, son contingentes, dependiendo de la materialización de esta.
- Quinta, solicitud de que se declare huelga inexistente (artículo 929 y 930 fracción 1) también comprende el acuerdo de recepción a trámite, así como notificación y traslado (artículos 930 fracción 11, 742 fracción 1 y 744),
- Sexta, audiencia (artículo 930 fracciones III a VI);
- Séptima, diligencia de recuento, en caso de haberse ofrecido esa prueba (artículo 931);
- Octava, audiencia accesoria del recuento, en caso de objetarse los votos (artículo 931 fracción V) y
- Novena, resolución de fondo, en lo relativo a la inexistencia (artículo 930 fracciones V y VI).



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### **PROCEDIMIENTO PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA**

Aparentemente las empresas tienen el camino expedito para resolver con intervención de las Juntas los problemas que surjan cuando las condiciones económicas propias, de la industria o las situaciones críticas de la economía nacional, las orillan a modificar las condiciones de trabajo contenidas en los contratos individuales o colectivos, a realizar paros cuando el exceso de producción o la situación del mercado lo ameriten. O bien a llevar a cabo reajustes de trabajadores o a un a cerrar la empresa por incosteabilidad.

El marco legal sustantivo, se ubica en el artículo 900, en relación con los numerales 426, 427 fracciones III a V, 428, 429 fracción XI, 430 a 434 fracción XI, 435 fracción III al 439. El marco procesal, se halla en los artículos 900 a 919.

Las etapas del procedimiento son:

- Primera, comprende: Presentación de la demanda o solicitud (artículos 903 y 904), así como auto de recepción a trámite (905); por último, notificaciones, acto de traslado y emplazamiento (artículos 742 fracción I y 743);
- Segunda, audiencia principal del juicio. Incluye: Conciliación, debate, pruebas, designación de los peritos oficiales, señalando



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

término para que dictamine, por último, designación de peritos y comisiones de las partes.

- Tercera, formulación y presentación del peritaje oficial (artículos 906 fracción VII, 909 Y 910);
- Cuarta, Entrega a cada parte, de una copia del peritaje oficial (artículo 911);
- Quinta, objeciones de las partes al peritaje oficial (artículo 912);
- Sexta, actuaciones complementarias a requerimiento de la Junta (artículo 913);
- Séptima, lapso para presentar alegatos (artículo 915);
- Octava, cierre de instrucción (artículo 916);
- Novena, etapa resolutive (artículo 916 a 919).

### **PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN**

Es común a toda clase de laudos y convenios, su marco legal se halla en los artículos 939 a 975. Sus etapas son:

- Primera, solicitud de ejecución para el cumplimiento de un derecho o por cantidad líquida (artículos 946 a 950);
- Segunda, auto de ejecución (artículos 946 Y 950);
- Tercera; diligencia, puede ser por requerimiento de cantidad líquida o por cumplimiento de un derecho. En este caso, si hay



## CAPÍTULO 5. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 5.5. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

negativa en el requerimiento, el actuario ejecutor, pone al interesado en posesión del derecho si es posible, ejemplo, reinstalación; en el primer caso se procede al embargo y tienen aplicación los numerales 950 a 966, dando lugar a las otras etapas, como enseguida se aprecia.

- Cuarta, promoción inicial del remate (artículos 968 Y 969);
- Quinta, proveído que recae a la promoción inicial de remate (artículo 968 y 969);
- Sexta, avalúo presentación de certificado de gravámenes por el actor en caso de inmueble embargado, anuncio de remate y notificación personal a los otros acreedores, en caso de inmueble sujeto a gravamen (artículos 968 y 969),
- Séptima, diligencia de remate y adjudicación al mejor postor (artículos 970 a 974);
- Octava, consumación del pago por el precio de la adjudicación (artículo 974);
- Novena, declaratoria de afincamiento del remate, pago al actor, providencias consiguientes (Artículo 975).

A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana (Artículos. 1006).

## RESCISIÓN LABORAL

### RENUNCIA

Es el trabajador quién decide terminar con la relación laboral.

### GRATIFICACIÓN

El patrón no está obligado a pagar una indemnización, pero si decide otorgar una gratificación como reconocimiento al servicio prestado no puede imponérsele monto alguno; el trabajador no puede ejercer ninguna acción en contra del patrón, es improcedente.

### DESPIDO

Ocasionado por el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador (Art.47 LFT, primeras 14 frac.)

### FINIQUITO

El patrón deberá dar aviso por escrito de la fecha y causa (s) de la rescisión. Si el trabajador no la acepta dentro de los 5 días siguientes el patrón presentará el escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para dar a conocer el termino de la relación; si no fuera así se considerará como despido injustificado.

### DESPIDO INJUSTIFICADO

Conforme a lo establecido en el art. 52 tiene la opción de separarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de los supuestos mencionados en el art. 50 de la LFT. Y se considera como despido injustificado.

Rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador.

**-REINSTALACIÓN.** Solicita el trabajador ocupar su puesto en las mismas condiciones en que venía desempeñándolas y el pago de los salarios caídos.

**-INDEMNIZACIÓN.** Procedente en una Relación por tiempo Indeterminado:  
\*Sueldo de 3 meses (indemnización).  
\*Prima de Antigüedad.  
\*Salarios devengados.  
\*Parte Proporcional de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, gratificaciones.  
\*Otras obligaciones contractuales.

Se presenta ante la Junta de Conciliación correspondiente para solicitar la reinstalación o la indemnización

Si el trabajador cree ser víctima de un despido injustificado, este debe asesorarse con personas especializadas en cuestiones laborales (**PROFEDET**) para realizar la demanda correspondiente ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación de las normas de trabajo y previsión social.

DEMANDA

PROCEDIMIENTO LABORAL

ORDINARIO

ESPECIAL

CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

PARAPROCESALES O DE JURISDICCIÓN VOLUNTARIA

HUELGA

**ETAPAS:**

1. Presentación de la demanda, acto de rescisión de tramites, notificaciones, traslados y emplazamiento (art. 870-873 LFT).
2. Audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (Arts. 874,876,878 y 879 LFT).
3. Desahogo de pruebas (art. 885 LFT).
4. Cierre de instrucción (art. 885 LFT)
5. Etapa resolutive (art. 885 a 891).

JUICIO DE GARANTÍAS



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

#### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DESPIDO

Pueden ser muchas las historias construidas en las relaciones de trabajo. Trabajadores que abusan de la buena fe de sus patrones, patrones que explotan a sus trabajadores, relaciones poco constructivas, etc. También existe otra calidad de relaciones de trabajo, aquellas en las cuales el trabajador realiza su mejor esfuerzo al desempeñar su labor y el patrón está preocupado del bienestar de sus empleados. Cuando se presenta un conflicto de interés entre patrones y trabajadores son múltiples los aspectos que ambos deben considerar para hacer valer sus derechos.

##### 6.1.1. JORNADA DE TRABAJO

Es obligación y derecho del trabajador que por cada seis días de trabajo goce de un día de descanso. Sin embargo trabajador y patrón podrán acordar el repartir las horas de trabajo, con la finalidad de que aquel pueda descansar el sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente; así lo señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajar más de 8 horas en una jornada de trabajo diurna en una “semana inglesa” no necesariamente debe recaer en el pago de tiempo de trabajo extraordinario.

En México es muy común que una persona labore únicamente de lunes a viernes con una jornada de trabajo de 8 hora y media, con lo cual acumulan una jornada semanal de 42 horas y media, en tanto



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.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

una jornada de 8 hora diarias por seis días de trabajo hacen una jornada semanal de 48 horas.

Si se pacto en un contrato que el trabajador únicamente laboraría de lunes a viernes con un horario máximo de 8, 8 y media o 9 horas diarias y de trabajar más de este tiempo, esto, daría lugar al pago de tiempo de trabajo extraordinario, puesto que no hubo un acuerdo previo entre las partes para que el trabajador labore entre semana las horas que corresponden al sábado.

Resulta de suma importancia definir en los contratos de trabajo, y de manera precisa, la duración de la jornada de trabajo. Una omisión de ello, se convierte en un constante problema, máxime si el patrón no lleva un adecuado control del tiempo de trabajo y de asistencia.

#### **6.1.2. HORAS EXTRAS**

Si bien la Ley Federal del Trabajo en su artículo 66 contempla como tiempo máximo de trabajo extraordinario hasta tres horas diarias y hasta tres veces a la semana, a este tiempo de trabajo extraordinario se le denomina comúnmente “horas extras dobles”, y se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Cuando el tiempo de trabajo excede estos límites, se condena al patrón a pagar al trabajador un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada “horas triples”,

Cuando el patrón y el trabajador acuerdan una jornada de trabajo normal menor a la máxima de ley y el trabajador labora más horas de las convenidas, éstas deberán pagarse como extras no obstante que el



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

tiempo que labora sea menor al tiempo legal máximo de la jornada de trabajo.

Ejemplo:

<b>Horas de la jornada acordada.</b>	<b>6</b>
<b>Horas de ley de la jornada de trabajo.</b>	<b><u>8</u></b>
<b>Horas laboradas</b>	<b>8</b>

En este caso el trabajador tendrá derecho a que se le paguen dos horas extras.

#### **Multa por hacer laborar al trabajador un tiempo superior al legal**

En virtud de que la jornada normal, ya sea diurna, nocturna o mixta, y el tiempo de trabajo extraordinario que no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, se sanciona al patrón que infringe estas disposiciones, no solo con un pago de horas extras triples, sino que se le podrá multar con un monto que va de 3, 315 veces salarios mínimos.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

#### **El contrato de trabajo no es prueba fehaciente de que se labora tiempo extra**

El contrato individual de trabajo es ideal para probar las condiciones de trabajo con las cuales se contrató a una persona, más no es idóneo para demostrar que el trabajador no laboró horas extras. Esto necesariamente debe ser así por que el contrato no puede señalar cuántas horas de trabajo extraordinario labora una persona, puesto que el tiempo de trabajo extraordinario no puede ser previsible. El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo contempla precisamente que “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias”, es decir, por eventos no comunes o cotidianos.

#### **6.1.3. CONTROLES DE ASISTENCIA PARA EFECTOS DEL PAGO DE SALARIOS Y DE CUOTAS AL IMSS**

Es importante llevar listas y controles de asistencias, por el efecto económico que tiene para el patrón. Cuando un trabajador falta a su labor el patrón tiene derecho a disminuir proporcionalmente las cuotas que paga al IMSS y al INFONAVIT. Ahora bien, en los casos de falta injustificada los únicos elementos que tiene el patrón para demostrar la disminución de las cuotas señaladas son precisamente las nóminas y los controles de asistencias.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

#### **Forma de cotizar al IMSS en los casos de ausentismos**

El artículo 31 de la Ley del Seguro Social regula la forma de cotizar al IMSS, así, este precepto establece que cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.
- Si las ausencias del trabajador son por periodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

Tómese en cuenta que la Ley del Seguro Social hace referencias a jornadas de trabajo completas ya que por ejemplo, si un trabajador falta a sus labores 7 días, pero, el octavo día se presenta a laborar digamos 4 horas, se entiende entonces que no dejó de asistir a sus labores 8 días completos y entonces se deberá pagar el seguro de enfermedades y maternidad.

#### **La duración de la jornada de trabajo se acredita preferentemente con las tarjetas de asistencia**

Existe un elemento para el patrón que le permite demostrar que no adeuda a su trabajador ningún importe por concepto de tiempo de trabajo extraordinario y este es un recibo de nómina firmado de conformidad por el trabajador, lo cual pone al patrón en posición de afirmar que cuando el trabajador laboró tiempo de trabajo extraordinario se le pago y que si en otros recibos de pago no aparece pago por concepto de tiempo de trabajo extra y el trabajador no lo reclamó, es simple y sencillamente porque no lo laboró.

Cuando un patrón acredita a través de tarjetas de asistencia la duración de la jornada de trabajo y en éstas se observa que la hora de salida del trabajador variaba solo algunos minutos respecto a la convenida, generalmente debe entenderse que las diferencias de tiempo son imputables al trabajador y no al patrón ya que es el subordinado quien tiene la responsabilidad de registrar su salida del centro de trabajo de manera oportuna, resultando con ello factible



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

que el patrón quede eximido del pago de tiempo de trabajo extraordinario.

#### 6.1.4. INASISTENCIA DE TRABAJADORES

La fracción décima del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Al establecer en la mencionada fracción décima el término “más de tres faltas” se refiere a 4 faltas. En virtud de que las faltas de asistencia se refieren a la jornada de trabajo, los tribunales laborales han sostenido que tres faltas y media no se puede considerar como una falta de rescisión, ya que el cuarto día no se faltó a la jornada de trabajo, sino simplemente no se trabajó completa. Esta interpretación es muy controvertida ya que tres faltas y medias son más de las tres faltas que marca la ley. El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo señala que en el caso de que haya duda en la interpretación de alguna disposición contenida en ella, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. No obstante, la disposición contenida en el citado artículo 18 no debe considerarse ilimitada sino que tiene como finalidad el regular la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes generados por tales relaciones.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.1. ASPECTOS LEGALES DEL DEPIDO

---

Cuando un trabajador deja de concurrir a su trabajo, el patrón está en la posibilidad de levantar un acta administrativa firmada por testigos haciendo constar la inasistencia del trabajador. Estas actas deben considerarse como documentos privados aportados como pruebas del patrón en el caso de controversias con el trabajador y no puede dárseles un valor probatorio definitivo, ya que se le debe dar oportunidad al trabajador para que pueda verter sus argumentos.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

##### 6.2.1. INDEMNIZACIÓN

Los motivos que puede tener un patrón para despedir sin ninguna responsabilidad legal a un trabajador se encuentran señalados en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo primero que debe hacer un patrón al despedir a un trabajador es notificarle por escrito la fecha y causa o causas de su rescisión. De negarse este a recibir la notificación, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. Si el patrón omitiera dar el aviso al trabajador o a la junta ocasionaría que el despido se considerara injustificado y estaría entonces obligado a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo.

Cuando un trabajador demanda a un patrón y este último niega la relación laboral corresponde al primero probar que tal relación sí existe.

Se dan casos en los que una persona demanda a otra el pago de una indemnización por despido injustificado y el demandado alega que nunca fue patrón del demandante sino que simplemente recibía de él un servicio de tipo comercial o independiente. En estos casos, corresponde demostrar al patrón la aseveración que hace.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

De no demostrar el patrón que el despido esta justificado, el trabajador tendrá el derecho sobre cualquiera de las dos opciones siguientes:

1. Que se le reinstale en su puesto, cobrando sus salarios vencidos, desde que se le separó de su trabajo y hasta su reinstalación, o
2. Que se indemnice con 3 meses de sueldo.

Tómese en cuenta que si el trabajador desea ser reinstalado y el patrón no lo acepta, entonces este último deberá indemnizarlo ya no solo con tres meses de sueldo, sino de acuerdo con el tipo de relación laboral recibirá una indemnización adicional como sigue:

- a) Relación de trabajo por tiempo determinado menor a un año.**

Se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### **b) Relación de trabajo por tiempo determinado mayor a un año.**

Se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años de servicios prestados.

#### **c) Relación de trabajo por tiempo indeterminado.**

Se pagará una cantidad igual 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

El patrón podrá ejercer el derecho de no reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización a que se refieren los incisos anteriores sólo en los casos siguientes:

1. Cuando los trabajadores tengan en su trabajo una antigüedad menor a un año.
2. Cuando el patrón muestre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por el tipo de trabajo, el trabajador está en contacto directo y constante con él y en consecuencia la junta determina que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
3. Cuando se trata de trabajadores de confianza.
4. Cuando se trata de trabajadores de servicio doméstico.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### 5. Tratándose de trabajadores eventuales.

Cuando un trabajador demanda la reinstalación y en el juicio laboral se declaró procedente el patrón puede optar por la indemnización, pero es precisamente uno de los requisitos para que el patrón pueda elegir la opción de la reinstalación, es decir, que exista un laudo condenatorio, además de cumplirse los supuestos señalados en los numerales 1 a 5 anteriores y pagar los salarios caídos.

Si en lugar de reclamar la reinstalación, el trabajador opta por reclamar la indemnización por el hecho de considerarse despedido injustificadamente y el patrón niega que despidió al trabajador y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando **este ofrecimiento se considera de buena fe** y no procederá la indemnización.

Ocurre el caso contrario cuando el ofrecimiento de empleo rebasa la jornada de trabajo legal, es decir, **el ofrecimiento de trabajo es de mala fe** aún cuando el trabajador demandante afirmara que efectivamente sus labores las desempeñaba en el horario que se le ofrece. Cabe señalar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y uno de ellos son el laborar en los tiempos legales.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### **¿Qué ocurre cuando el patrón no niega la relación de trabajo pero señala que el trabajador renunció voluntariamente antes de la fecha que señala el trabajador como de despido?**

En los casos que el patrón reconoce que el demandante fue su trabajador, pero argumenta que la relación fue terminada con anterioridad a la fecha en la que el trabajador dijo ser despedido, es claro que tal afirmación conlleva a que quien la hace deba acreditarla.

Existen algunas acciones o actitudes que adopta un patrón y que necesariamente le harán obligatorio el reinstalar a un trabajador o indemnizarlo.

Estos eventos son:

1. Cuando el patrón se niega a someter las diferencias que tenga con el trabajador al arbitraje o a aceptar laudo pronunciado por la Junta de Conciliación. De darse esta situación, por efecto de ley, automáticamente se rescindirá el contrato por una causa imputable al patrón y en consecuencia el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice por tal rescisión (en estos casos no existe la reinstalación).
2. Cuando despida al trabajador sin causa justificada. En este caso el patrón no necesariamente tendrá que indemnizar al trabajador, (con tres meses de sueldo) sino que podrá optar por reinstalarlo pagándole sus salarios vencidos (los salarios que no recibió mientras duro el conflicto).



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

3. Cuando maltrate al trabajador y por consiguiente se rescinda el contrato (en este caso no procede la reinstalación).

Conforme al artículo 52 de la LFT, el trabajador tiene la opción de separarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo 50 de dicha ley, sin perder el derecho a ser indemnizado.

#### **6.2.2. RENUNCIA**

Cuando es el trabajador quien decide renunciar voluntariamente, el patrón no tendrá obligación de otorgar indemnización alguna, puesto que no tuvo responsabilidad en el rompimiento de la relación laboral. En el caso de que el trabajador decidiera otorgar una gratificación al trabajador como reconocimiento al servicio que le prestó, no puede imponérsele monto alguno para ello y en consecuencia si el trabajador ejerciera alguna acción en contra del patrón ésta se consideraría improcedente, inclusive, aún en el caso de que el recibo que se extendiera para describir la gratificación se mencionarían como parámetros los conceptos que la ley señala para cuantificar una indemnización.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### 6.2.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

En el artículo 162 de la LFT, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.

Tal ordenamiento establece que el pago de dicha prima se efectuará:

1. A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido cuando menos, 15 años de servicio.
2. A los trabajadores que decidan separarse de su empleo por causa justificada.
3. A los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

#### 6.2.4. RETIROS VOLUNTARIOS

En algunos casos, el efecto del pago de la prima de antigüedad nace con la causa de la separación, justificada o injustificada, de un trabajador que demanda el pago de indemnización y salarios caídos por considerar que fue despedido. Tal afirmación tiene su génesis en lo dispuesto por la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que “la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

de la justificación o injustificación del despido. De ello se desprende que para efectos de la prescripción del derecho a cobrarla se debe atender a lo que se señala en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo” y por lo tanto la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

La demanda que efectuó un trabajador del pago de una indemnización debe ser clara y específica, es decir, si lo que reclama es el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, así debería indicarlo, ya que suele ocurrir que se demanda “la indemnización que conforme a la ley me corresponde”. El precisar la demanda pone en posición de resolución al juzgador, ya que de no precisarse, primero habría que definir el término “la indemnización que conforme a la ley me corresponde”.

#### **Salario base de los pagos por retiro**

El salario que se tomará de base para efectuar los distintos pagos por retiro, será como sigue:

1. Para la prima de antigüedad, el menor de: El salario del trabajador y el doble del salario mínimo vigente en el Distrito Federal.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

2. Para la indemnización de tres meses y de 20 días de salario por cada año de servicio (o los que correspondan de acuerdo al tipo de relación laboral), el salario que perciba el trabajador incrementado con la cuota diaria por concepto de prestaciones, por ejemplo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otras convenidas (salario diario integrado).

#### **6.2.5. INTEGRACIÓN DE UNA LIQUIDACIÓN**

Si de una controversia laboral resultara favorable el trabajador, su liquidación deberá integrarse con los pagos siguientes:

- Indemnización
- Prima de antigüedad
- Salarios devengados
- Parte proporcionales de:
  1. Vacaciones
  2. Prima vacacional Gratificación anual o aguinaldo
  3. Otras obligaciones contractuales



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### Salarios devengados

Los salarios devengados se forman con dos periodos:

- Desde el último día pagado al trabajador y hasta la fecha en que se alegue el despido (**salarios devengados**).
- Desde la fecha en que se alega el despido y hasta que la resolución favorezca al trabajador (**salarios caídos**).

#### Partes proporcionales

Ya vimos que el pago de vacaciones legalmente solo es permisible cuando hay una terminación de las relaciones de trabajo. El pago se computa respecto del cumplimiento de un año de servicios del trabajador y no respecto de un año natural. Por ejemplo, un trabajador pudo haber ingresado a una empresa a principios de julio y renuncia a finales de junio del año siguiente. De pagársele sus vacaciones se le deberán pagar completas, es decir 6 días por un año de servicios, resultando incorrecto pagarle 3 días considerando que renunció a mitad del año natural. Muchos patrones a fin de ahorrarse el pago de vacaciones aceptan la renuncia del trabajador solicitándole que primero tome sus vacaciones y después renuncie.

La prima vacacional se calcula directamente sobre el monto de las vacaciones y en consecuencia el cálculo de esta se efectuará sobre el



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

monto proporcional de las vacaciones que le correspondan al trabajador.

La parte proporcional de gratificación o aguinaldo sí se determina respecto de un año de trabajo.

Es común confundir el aguinaldo con el reparto de utilidades. Este último caso sí se requiere que el trabajador haya laborado por lo menos 60 días del año natural para que tenga derecho a dicho reparto.

#### **Otras Obligaciones contractuales**

Los pagos a un trabajador como parte de su finiquito no se resumen a las obligaciones mínimas de la ley, ya que de las indemnizaciones, gratificaciones anuales, vacaciones, primas vacacionales y otros pagos consignadas en los contratos de trabajo son los que se deberán tomar como base para determinar la liquidación del trabajador.

Por ejemplo, algunas empresas acostumbran a otorgar a un trabajador una prima vacacional del 40% en sustitución del 25% que marca la ley. En otros casos se otorgan más días de vacaciones que los señalados anteriormente, etc.

Veamos un ejemplo práctico de cómo determinar la liquidación de un trabajador.



**CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS  
APLICABLES A LAS RELACIONES  
DE TRABAJO**

**6.2. RENUNCIA O DESPIDO  
DEL TRABAJADOR**

---

Supóngase que una persona tiene un salario nominal diario de \$220.00, con un salario integrado diario de acuerdo con las prestaciones que se le otorgan en la empresa igual a \$280.12 Estuvo laborando del día 20 de febrero de 1991 al 9 de octubre de 2006, el importe a pagarle se determinaría como sigue:

**Indemnización de 20 días por un año de servicio.**

	Días	20
Multiplicado por:	Años de servicio	16
Igual a:	Total de días a pagar	320
Multiplicados por:	Salario diario integrado	<u>\$ 280.12</u>
Igual a:	<b>Importe a pagar</b>	<b><u>\$ 89, 638.40</u></b>

**Indemnización de tres meses de sueldo.**

	Días	90
Multiplicado por:	Salario diario integrado	<u>280.12</u>
Igual a:	<b>Importe a pagar</b>	<b><u>25, 210.80</u></b>



CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS  
APLICABLES A LAS RELACIONES  
DE TRABAJO

6.2. RENUNCIA O DESPIDO  
DEL TRABAJADOR

---

**Prima de antigüedad.**

	Días	12
Multiplicados por:	Años de servicios	<u>16</u>
Igual a:	Total de días a pagar	192
Multiplicados por:	Doble del salario mínimo	<u>97.34</u>
Igual a:	<b>Importe a pagar</b>	<b><u>\$ 1,8689.28</u></b>
<b>Total de pagos por retiro</b>		<b><u>\$ 133,538.48</u></b>

**Ingresos exentos de la prima.**

	Días exentos	90
Multiplicados por:	Años de servicios	<u>16</u>
Igual a:	Total de días exentos	1,440
Multiplicados por:	SMG	<u>48.67</u>
Igual a:	Ingresos exentos	\$ 70,084.80
Se compara con:	Total de pagos por retiro	<u>\$ 133,538.48</u>
Igual a:	<b>Ingresos gravados</b>	<b><u>\$ 63,453.68</u></b>



**CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS  
APLICABLES A LAS RELACIONES  
DE TRABAJO**

**6.2. RENUNCIA O DESPIDO  
DEL TRABAJADOR**

---

**Determinación de las partes proporcionales de la gratificación,  
las vacaciones y la prima vacacional.**

	<b>Días</b>	<b>Proporción</b>	<b>Salario</b>	<b>Importe</b>
<b>Vacaciones</b>	18	18	220.00	<b><u>\$ 3,960</u></b>
<b>Prima vacacional</b>	18 días *25% = 4.5	4.5	220.00	<b><u>\$990</u></b>
<b>Gratificación anual</b>	15	11.59*	220.00	<b><u>\$2,549.8</u></b>

\* En el supuesto se acuerda con el trabajador el pagarle sus vacaciones no disfrutadas y su prima vacacional. La gratificación se considera proporcionalmente respecto de un año de trabajo. Del 1° de enero al 9 de octubre de 2006 son 282 días. 15 días/365 días del año

\* 282 días = 11.59 días.



## CAPÍTULO 6. NORMAS JURÍDICAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 6.2. RENUNCIA O DESPIDO DEL TRABAJADOR

---

#### **Observación**

“Es importante mencionar algunos aspectos que establece la **Ley de Impuesto Sobre la Renta**, puesto que no es el tema estudiado, pero para el cálculo de la indemnización será de suma importancia, hago una pequeña referencia de los siguientes artículos:

La fracción diez del artículo 109 de la LISR establece que toda fracción de más de seis meses se considera año completo y que los años que se tomarán como base para calcular los ingresos exentos son los determinados para los pagos por retiro.

La retención del ISR sobre las partes proporcionales se efectuará, primeramente descontando las cantidades exentas, 15 días de salario mínimo para la prima vacacional y 30 días para la gratificación anual (fracción XI del artículo 109 de la LISR). En vacaciones no hay partes exentas puesto que para efectos del impuesto sobre la renta se consideran salarios. Los ingresos por las partes proporcionales gravadas se sumarán a los demás ingresos del mes del trabajador y se determinará el impuesto con base en los artículos 113 a 115 de la ley del ISR, o bien se seguirá el procedimiento que marca el artículo 86 de reglamento de la ley del impuesto sobre la renta.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Revista Normativa No1527, “Normatividad Empresarial”, Editorial HESS, México, 205



---

**CASO PRÁCTICO**

**PROBLEMÁTICA.**

La Empresa Car Logistics S.A. de C.V. cuyo giro comercial es llevar la logística, almacenamiento y distribución de automóviles a todas las agencias automovilísticas de la República Mexicana.

En el mes de marzo del 2006 se le solicitó al departamento de nóminas hacer el cálculo correspondiente a tres liquidaciones, cada una de ellas fue provocada y solucionada en distintos términos.

**INFORMACIÓN GENERAL**

I. Los Trabajadores cuentan con las prestaciones que marca la LFT

- Aguinaldo de 15 días.
- Vacaciones
- Prima vacacional del 25%.

II. El día de descanso general es el Domingo.

III. La jornada laboral es de 8 horas, con horario de 8:00 a 17:00 hrs.

IV. Se paga por semana desfasada su sueldo.

V. Los tres trabajadores fueron liquidados en el mes de marzo del 2006 por diferentes circunstancias.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



---

**DESARROLLO DEL CASO**

- ✓ Calcular la liquidación correspondiente a cada trabajador de acuerdo a la situación que cada uno presento:
  1. Calcular la liquidación del trabajador José Luis Escamilla, quien fue despedido por no cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y Previsión Social y provocar que un compañero se accidentara.
  2. Calcular la liquidación de la trabajadora Fernanda García Flores.
  3. Calcular la liquidación del trabajador Ignacio Espinosa Rosales quien presenta su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje No.5, la cual tuvo como resolución la reinstalación y como la empresa no lo reinstalo además el Sr. Nachito tiene derecho a la indemnización por 3 meses y a una indemnización adicional, a parte de todas las percepciones que por ley que corresponden.



**INFORMACIÓN ESPECIFICA DE CADA TRABAJADOR**

No	Nombre	Fecha de Ingreso	Salario diario	Salario diario Integrado	Solución a la problemática
1	José Luis Escamilla Tellez	01-01-06	\$250	\$258.30	Despido
2	Fernanda Garcia Flores	15-02-05	\$ 400	\$445.20	Renuncia
3	Ignacio Espinosa Rosales	01-02-04	\$667	\$685.00	Despido Injustificado

**COMENTARIO.**

De acuerdo a la información dada en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje No. 5 de Transporte, Radio y Comunicación, la resolución solamente la saben las personas involucradas en la demanda, pero toda resolución puede ser acepta, dependiendo al acuerdo que lleguen las dos partes (El trabajador Nachito y la empresa Car Logistics).

Todas las soluciones son validas siempre y cuando cumplan con los fundamentos establecidos principalmente en la Ley Federal del Trabajo y que la resolución favorezca al trabajador en primer instancia.

**DETERMINACIÓN DE LAS PERCEPCIONES**

TRABAJADOR	RD	DÍAS LABORADOS A LA SEMANA	MONTO	PROPORCIÓN VACACIONES	MONTO	25% PRIMA VACACIONAL	MONTO	PROPORCIÓN AGUINALDO	MONTO	TOTAL PERCEPCIÓN
José Luis Escamilla	250.00	7.00	1,750.00	1.13	283.56	0.28	70.89	2.84	708.90	\$ 2,813.35
Fernanda García Flores	400.00	10.00	4,000.00	6	2,400.00	1.50	600.00	2.84	1,134.25	\$ 8,134.25
Ignacio Espinosa Rosales	667.00	3.00	2,001.00	8.00	5,336.00	2.00	1,334.00	2.55	1,699.48	\$10,370.48



**CAR LOGISTICS S.A. DE C.V.  
DETERMINACIÓN DE LIQUIDACIÓN  
10-MARZO-06**

CAUSA DE LIQUIDACIÓN:                      DESPIDO

**JOSE LUIS ESCAMILLA TELLEZ**

PUESTO:	CHOFER	
FECHA DE INGRESO:	01/ENERO/2006	
FECHA DE BAJA:	07/MARZO/2006	
S.D.	\$250.00	
S.D.I.	\$258.30	
TIEMPO LABORADOS	69 DÍAS	
SALARIOS		\$1,750
VACACIONES		283.56
PRIMA VACACIONAL		70.89
AGUINALDO		708.90
		<hr/>
TOTAL PERCEPCIONES		\$2,813.36
CREDITO AL SALARIO		387.98
		<hr/>
TOTAL A PAGAR EN DINERO		<b>\$3,201.34</b>



## CASO PRÁCTICO

### DETERMINACION ISR A RETENER

Trabajador José Luis Escamilla

CONCEPTO	TOTAL PERCEPCIÓN	S.M.G.	GRAVADA	EXENTA	OBSERVACIONES
SALARIOS	2,033.56		2,033.56	0.00	TOTALMENTE GRAVABLES
SALARIOS CAÍDOS			0.00	0.00	TOTALMENTE GRAVABLES
AGUINALDO	708.90	48.67	-751.20	1,460.10	PARTE EXENTA 30 DIAS DE S.M.G. (ART 109 LISR)
PRIMA VACACIONAL	70.89	48.67	-659.16	730.05	PARTE EXENTA 15 DIAS DE S.M.G. (ART 109 LISR)
<b>TOTALES</b>	<b>2,813.36</b>		<b>623.21</b>	<b>2,190.15</b>	

TOTAL PERCEPCIONES	2,813.36
MENOS:	
INGRESOS EXENTOS	<u>2,190.15</u>
BASE GRAVABLE	623.21
LIMITE INFERIOR	<u>496.08</u>
EXC SOBRE L.I.	127.13
% S/ EXC LIM. INF	<u>0.10</u>
	12.71
CUOTA FLJA	<u>14.88</u>
IMPUESTO MARGINAL	27.59
Art.114	
	6.36
	<u>7.44</u>
	13.80
	<u>0.62</u>
SUBSIDIO ACREDITABLE	8.55
	<u>19.04</u>
CREDITO AL SALARIO	<u>407.02</u>

PROPORCION  
SUBSIDIO ACREDITABLE

**cred. Al sal pagado en efectivo -387.98**



**CAR LOGISTICS S.A. DE C.V.  
DETERMINACIÓN DE LIQUIDACIÓN  
17-MARZO-06**

CAUSA DE LIQUIDACIÓN: RENUNCIA

**FERNANDA GARCIA FLORES**

PUESTO:	CONTADORA	
FECHA DE INGRESO:	15/FEBRERO/2005	
FECHA DE BAJA:	17/MARZO/2006	
S.D.	\$400.00	
S.D.I.	\$445.20	
TIEMPO LABORADOS	1 AÑO	
SALARIOS		\$4,000.00
VACACIONES		2400.00
PRIMA VACACIONAL		600.00
AGUINALDO		1,134.26
		<hr/>
TOTAL PERCEPCIONES		\$8,134.25
ISR A RETENER		145.03
		<hr/>
TOTAL A PAGAR EN DINERO		<b>\$7,898.22</b>



## CASO PRÁCTICO

**Trabajador: Fernanda García Flores**

CONCEPTO	TOTAL PERCEPCION	S.M.G.	GRAVADA	EXENTA	OBSERVACIONES
SALARIOS	6,400.00		6,400.00	0.00	
SALARIOS CAÍDOS			0.00	0.00	TOTALMENTE GRAVABLES
AGUINALDO	1,134.25	48.67	-325.85	1,460.10	PARTE EXENTA 30 DIAS DE S.M.G. (ART 109 LISR)
PRIMA VACACIONAL	600.00	48.67	-130.05	730.05	PARTE EXENTA 15 DIAS DE S.M.G.  (ART 109 LISR)
<b>TOTALES</b>	<b>8,134.25</b>		<b>5,944.10</b>	<b>2,190.15</b>	

TOTAL PERCEPCIONES 8,134.25  
 MENOS:  
 INGRESOS EXENTOS 2,190.15

BASE GRAVABLE 5,944.10

LIMITE INFERIOR 4,210.42  
 EXC SOBRE L.I. 1,733.68  
 % S/ EXC LIM. INF 0.17  
 294.73  
 CUOTA FIJA 386.31  
 IMPUESTO MARGINAL 681.04

147.36  
 193.17  
 340.53  
 0.62

SUBSIDIO ACREDITABLE 211.13  
 469.90  
 CREDITO AL SALARIO 324.87

**\*\*\*\*\* LA EMPRESA TIENE UNA PROPORCION DE SUBSIDIO DEL 0.62 \*\*\*\*\***

PROPORCION SUBSIDIO ACREDITABLE

**Impuesto a retener en efectivo 145.03**



**CAR LOGISTICS S.A. DE C.V.  
DETERMINACIÓN DE LIQUIDACIÓN  
03-MARZO-06**

CAUSA DE LIQUIDACIÓN:                      DESPIDO INJUSTIFICADO  
RESOLUCIÓN:                                      **INDEMNIZACIÓN**

**IGNACIO ESPINOSA MANCILLA**

PUESTO:	EJECUTIVO DE CUENTA	
FECHA DE INGRESO:	01/FEBRERO/04	
FECHA DE BAJA:	03/MARZO/06	
S.D.	\$ 667.00	
S.D.I.	\$685.00	
AÑOS LABORADOS	2 AÑOS	
INDEMNIZACIÓN 3 MESES		\$61,650.00
INDEMNIZACIÓN ADICIONAL		27,400.00
SALARIO		2,001.00
VACACIONES		5,336.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD		2,336.16
PRIMA VACACIONAL		1,334.00
AGUINALDO		1,699.48
		<hr/>
TOTAL PERCEPCIONES		\$101,756.64
IRS		11,089.75
TOTAL A PAGAR EN DINERO		<b>\$90,666.89</b>



## CASO PRÁCTICO

### Trabajador: Ignacio Espinosa Rosales

CONCEPTO	TOTAL PERCEPCIÓN	S.M.G.	GRAVADA	EXENTA	OBSERVACIONES
SALARIOS	7,337.00		7,337.00	0.00	TOTALMENTE GRAVABLES
SALARIOS CAÍDOS			0.00	0.00	TOTALMENTE GRAVABLES
AGUINALDO	1,699.48	48.67	239.38	1,460.10	PARTE EXENTA 30 DIAS DE S.M.G. (ART 109 LISR)
PRIMA VACACIONAL	1,334.00	48.67	603.95	730.05	PARTE EXENTA 15 DIAS DE S.M.G. (ART 109 LISR)
<b>TOTALES</b>	<b>10,370.48</b>		<b>8,180.33</b>	<b>2,190.15</b>	

TOTAL PERCEPCIONES 10,370.48  
 MENOS:  
 INGRESOS EXENTOS 2,190.15

BASE GRAVABLE 8,180.33

LIMITE INFERIOR 4,210.42  
 EXC SOBRE L.I. 3,969.91  
 % S/ EXC LIM. INF 0.17  
 674.8846068  
 CUOTA FIJA 386.31  
 IMPUESTO MARGINAL 1061.19

337.44  
 193.17  
 530.61  
 0.62

SUBSIDIO ACREDITABLE 328.98 328.98  
 732.21  
 CREDITO AL SALARIO 0

\*\*\*\*\* LA EMPRESA TIENE UNA PROPORCION DE SUBSIDIO DEL 0.62

PROPORCION SUBSIDIO ACREDITABLE

**Impuesto a retener en efectivo 732.21**



## CASO PRÁCTICO

### PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR IGNACIO ESPINOSA ROSALES

SUELDO MENSUAL	20,010.00	
VALES DE DESPENSA	0.00	
TIEMPO EXTRA	0.00	
TOTAL PRECEPCIONES	20,010.00	
LIMITE INF	<u>8,601.51</u>	
EXC S/ L.I.	11,408.49	
% SOBRE EXC	<u>0.29</u>	
	3,308.46	
CUOTA FIJA	<u>1,228.98</u>	
	4,537.44	1,323.38
		<u>860.53</u>
		2,183.91
		<u>0.62</u>
SUB ACRED	<u>1,354.03</u>	1,354.03
	3,183.41	
CRED AL SAL	0.00	
ISR RETENIDO	<u>3,183.41</u>	



---

## **CONCLUSIONES**

Las relaciones de trabajo van haciéndose con el tiempo más complejas. Ante la globalización se requiere una Ley Federal del Trabajo que regule con mayor flexibilidad los contratos laborales.

El reclamo de reformas estructurales a la legislación laboral se da precisamente por la necesidad de regular relaciones de trabajo con una gran diversidad de circunstancias así como por el hecho de pretender contar con fuerzas de trabajo más dinámicas. La situación no supone una solución sencilla ya que entran en conflicto los intereses patronales con los de la clase laboral.

Una parte importante de desempleo se da por el hecho de que un patrón le resulta sumamente costosa la contratación de un trabajador.

En el presente trabajo se mostró la parte teórica y un poco práctica de cómo se debe llevar el procedimiento de un despido, siempre respaldado de los fundamentos legales como es la Ley Federal del Trabajo; con el fin de que el lector y el trabajador puedan tener un panorama claro y amplio del tema y puedan aplicarlo cuando así se requiera.

Buscando siempre que ante un conflicto laboral ambas partes que lo conforman puedan llegar a un buen trato y se debe crear conciencia en cada uno para no ser sujeto de un despido injustificado.



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.



---

**BIBLIOGRAFÍA**

- 📖 Zorrilla A. Santiago, “Guía para elaborar la tesis”, 2° edición, Editorial MC GRAW HILL, México 1992.
- 📖 Weither William, “Administración de Personal y Recursos Humanos”, 4° edición, Editorial MC GRAW HILL, México 1998.
- 📖 Rodríguez Valencia Joaquín, “Administración Moderna de Personal I”, 2° edición, Editorial ECASA, México 1993.
- 📖 Arias Galicia Fernando, “Administración de Recursos Humanos”, 5° Impresión, Editorial TRILLAS, México 1993.
- 📖 Reyes Ponce Agustín, “Administración de Personal”, 4° edición, Editorial LIMUSA, México 1980.
- 📖 “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Editorial PORRUA, México 2006.
- 📖 “Ley Federal del Trabajo”, Editorial PORRUA, México 2006.
- 📖 Belmares Sánchez Javier, “Bitácora Laboral y de Seguridad Social 2005”, 8° edición, Editorial GASCA SICCO, México 2005.
- 📖 “Ley del Seguro Social Texto y Comentarios”, Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C., 1° edición, Editorial DELMA S.A. de C.V., México 2006.



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.



## BIBLIOGRAFIA

---

- ☞ Baéz Martínez Roberto, “Principios Básicos de Derecho del Trabajo”, 5° edición, Editorial PAC S.A. de C.V., México 2004.
- ☞ De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, 4° edición, Editorial PORRUA S.A., México 2003.
- ☞ Alvarado Larios Ana María, “Temas Selectos de Derecho Laboral”, 6° edición, Editorial PRENTICE HALL, México 2003.
- ☞ Diccionario Jurídico 2004, “Desarrollo Jurídico”, 2° edición, Editorial COPYRIGHT, México 2004.
- ☞ “Normas Regulatorias de las Relaciones de Trabajo” Revista Normatividad Empresarial, Tomo 46, Editorial HESS S.A. de C.V., México 2005, pág. 56.
- ☞ “Relación de Trabajo”, Revista Normatividad Empresarial, Tomo 50, Editorial HESS S.A. de C.V., México 2005, pág. 17.

