



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

TES OEM
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES
ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO

DERECHO DEL TRABAJO

APUNTES

***CARRERA: LIC. EN
CONTADURÍA***

***AUTOR: LIC. MARIA DE LOURDES REYES
JIMÉNEZ***

MARZO DEL 2009

INDICE

UNIDAD

Nociones Elementales

- 1.1 Origen y evolución derecho laboral
 - 1.1.1 Concepto derecho del trabajo
 - 1.1.2 Antecedentes derecho del trabajo
 - 1.1.3 Características derecho del trabajo
 - 1.1.4 Principios fundamentales derecho del trabajo
 - 1.1.5 Concepto de trabajador
 - 1.1.6 Concepto de patrón
 - 1.1.7 Concepto de empresa
 - 1.1.8 Concepto de establecimiento
- 1.2 Marco jurídico derecho del trabajo
 - 1.2.1 La organización del trabajo
 - 1.2.2 Teoría general del derecho del trabajo
 - 1.2.3 Las normas del trabajo
 - 1.2.4 Interpretación y aplicación de las normas del trabajo
 - 1.2.5 Art. 123 de la constitución de los Estados Unidos Mexicanos

UNIDAD II

Relación Laboral

- 2.1 Concepto
 - 2.1.1 Sujetos de la relación de trabajo
 - 2.1.2 El trabajador
 - 2.1.3 El patrón
 - 2.1.4 El acto jurídico laboral
- 2.2 Elementos
- 2.3 Elementos del negocio jurídico
- 2.4 Nulidades laborales

UNIDAD III

Contratos Individuales y Colectivos

- 3.1 Conceptos generales
 - 3.1.1 Concepto de contrato laboral
 - 3.1.2 Concepto de relación jurídica
 - 3.1.3 El contrato e trabajo como una figura autónoma
 - 3.1.4 Teoría de relación de trabajo
- 3.2 Elementos
 - 3.2.1 Elementos Relación de Trabajo
 - 3.2.2 Presupuestos de validez Relación de trabajo
 - 3.2.3 Requisitos de eficacia Relación de Trabajo
 - 3.2.4 El trabajador
 - 3.2.5 El patrón

- 3.2.6 El sindicato
- 3.3 Clasificación
- 3.3.1 Contratos Individuales
- 3.3.2 Contratos Colectivos

UNIDAD IV

Condiciones Generales de Trabajo

- 4.1 Jornada de Trabajo
- 4.1.1 Clases de Jornada
- 4.1.2 Duración de las Jornadas
- 4.2 Salario
- 4.2.1 Salario Mínimo General
- 4.2.2 Salario Mínimo Profesional
- 4.2.3 Salario Diario
- 4.2.4 Salario Diario Integrado
- 4.3 Prestaciones de ley
- 4.3.1 Descanso Semanal
- 4.3.2 Días Festivos
- 4.3.3 Aguinaldo
- 4.3.4 Vacaciones
- 4.3.5 Participación de Utilidades
- 4.3.6 Prima de Antigüedad
- 4.3.7 Normas Protectoras del Salario
- 4.4 Casos Particulares
- 4.4.1 Menores de Edad Trabajadores
- 4.4.2 Mujeres Trabajadoras
- 4.4.3 Trabajadores de Confianza

UNIDAD V

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones

- 5.1 De los Trabajadores
- 5.1.1 Derechos de los Trabajadores
- 5.1.2 Obligaciones de los Trabajadores
- 5.1.3 Prohibiciones de los Trabajadores
- 5.2 De los Patrones
- 5.2.1 Derechos de los Patrones
- 5.2.2 Obligaciones de los Patrones
- 5.2.3 Prohibiciones de los Patrones

UNIDAD VI

Autoridades Jurisdiccionales

- 6.1 La organización internacional del Trabajo
- 6.2 La secretaria del Trabajo y Previsión Social
- 6.3 La junta especial de Conciliación y Arbitraje
- 6.4 La junta Local de Conciliación y Arbitraje
- 6.5 La procuraduría de Defensa del Trabajo

UNIDAD VII

Riesgos de Trabajo

- 7.1 Conceptos y generalidades
 - 7.1.1 Conceptos de riesgos de trabajo
 - 7.1.2 Concepto de accidente de trabajo
 - 7.1.3 Teorías de la responsabilidad
- 7.2 Tabla de valuación de incapacidades
- 7.3 Derechos e indemnizaciones
 - 7.3.1 La subrogación por el IMSS
 - 7.3.2 La indemnización patronal
- 7.4 Excluyente de responsabilidad
 - 7.4.1 Accidente de trabajo en trayecto
- 7.5 Obligaciones del patrón
 - 7.5.1 La responsabilidad accidente de trabajo
 - 7.5.2 El siniestro producido
- 7.6 Pensiones por riesgo de trabajo
 - 7.6.1 Valuación del Riesgo del trabajo

UNIDAD VIII

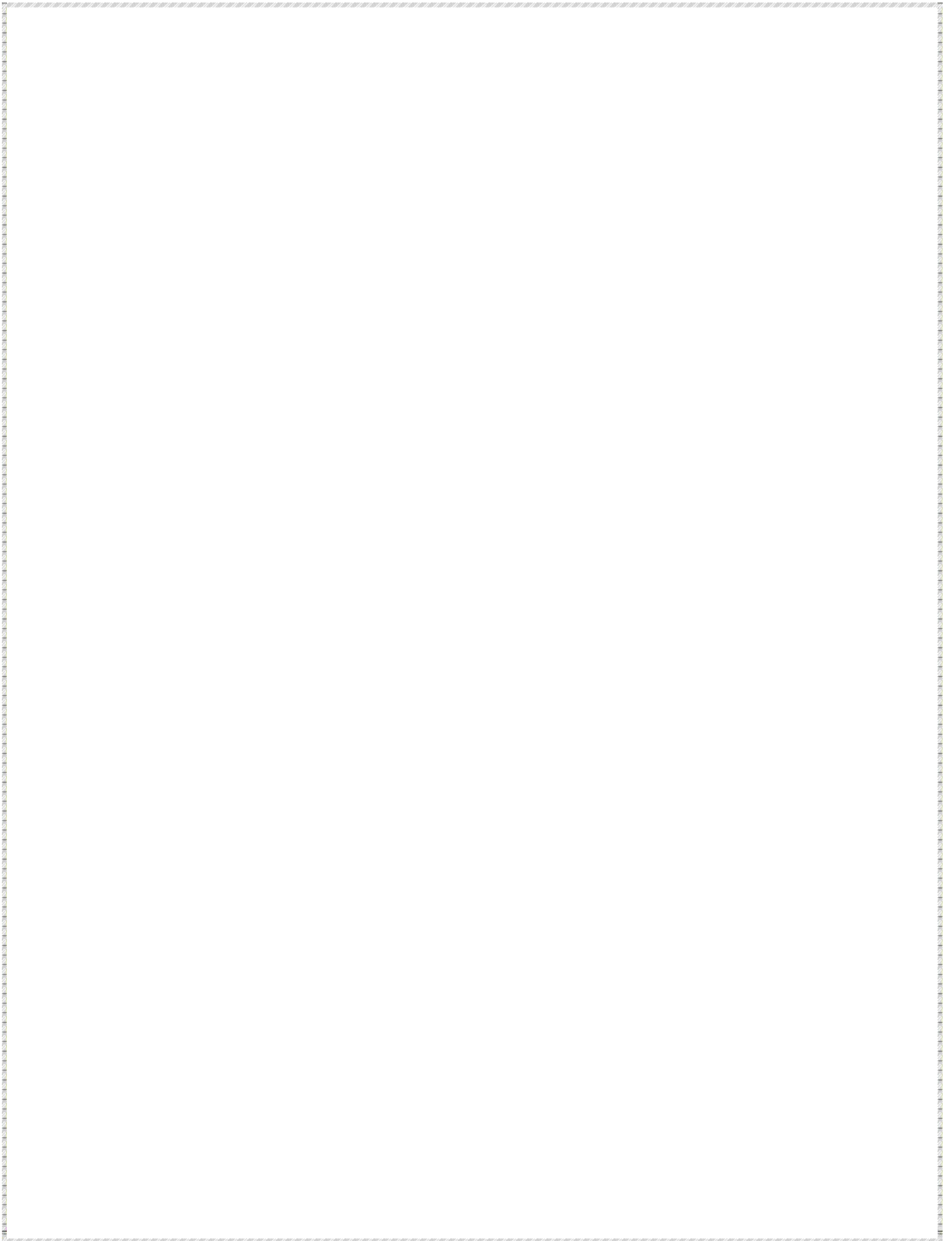
Nociones de Seguridad Social

- 8.1 Genealogía concepto
 - 8.1.1 Genealogía seguridad social
 - 8.1.2 Concepto de seguridad social
- 8.2 Fundamento jurídico seguridad social
 - 8.2.1 La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
 - 8.2.2 La ley federal de trabajo
 - 8.2.3 Leyes reglamentarias seguridad social
- 8.3 Sistema Nacional de seguridad social
- 8.4 Instituciones de seguridad social
- 8.5 Regímenes de aseguramiento

UNIDAD IX

Huelga

- 9.1 Concepto y objeto
 - 9.1.1 Concepto de huelga
 - 9.1.2 Objeto de la huelga
 - 9.1.3 Autoridad calificadoras huelga
- 9.2 Fundamento jurídico huelga
- 9.3 Tipos de huelga
 - 9.3.1 Huelga existente
 - 9.3.2 Huelga inexistente
 - 9.3.3 Huelga lícita
 - 9.3.4 Huelga ilícita
 - 9.3.5 Huelga justificada
- 9.4 Procedimiento de Huelga
 - 9.4.1 Pliego de Peticiones
 - 9.4.2 Emplazamiento de huelga
 - 9.4.3 Intervención de autoridad de huelga
 - 9.4.4 Calificación huelga
- 9.5 Causales de terminación huelga
 - 9.5.1 Desistimiento huelga
 - 9.5.2 Avenimiento huelga
 - 9.5.3 No comparecencia del sindicato
 - 9.5.4 Revisión del contrato colectivo
 - 9.5.5 Falta de interés jurídico
 - 9.5.6 Celebración del convenio
 - 9.5.7 Incremento salarial
 - 9.5.8 No comparecencia de las partes
 - 9.5.9 Conjura de la huelga
- 9.6 Obligaciones
 - 9.6.1 Obligaciones patrón huelga
 - 9.6.2 Obligaciones trabajadores huelga
 - 9.6.3 Obligaciones sindicato huelga
 - 9.6.4 Obligaciones autoridades laborales huelga



UNIDAD I NOCIONES ELEMENTALES

Objetivo Educacional

El estudiante comprenderá los conceptos, la importancia de las normas laborales y los principios esenciales del derecho del trabajo

1.1 Origen y Evolución del Derecho Laboral

El deber de todo trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente en diversos aspectos tales como:

- ❖ Trabajo servil
- ❖ Trabajo doméstico
- ❖ Trabajo industrial.

El ser humano durante las diversas épocas que ha pasado he tenido que luchar de diversas formas para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba él más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel y ruin, donde su único y miserable pago era el de especie y no lo era realmente vasto como para poder tener una vida Adecuadamente alimentada.

El primer documento importante que se tiene él es Código de Humarabi, rey de Babilonia, más de 2000 años A. De C., en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, tales como:

- El salario mínimo
- Aprendizaje
- Formas de ejecución de algunas labores
- Jornales de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos,
- marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que él más fuerte se hiciera servir por los débiles en las faenas que le resultaban más molestas. Así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por eso ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil y se como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, mas tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo aun en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.

El pueblo israelita consagró en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.

En la edad media, cobró importancia el artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley

Chapellier en 1791 se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere de grandes capitales indispensables para construir las maquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus ordenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los de servicios de cada negociación. Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había si no el concepto del "Alquiler de servicios", heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, Entonces, que dichos problemas tratarán de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomo a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Se señalan los efectos que produjo la guerra 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 al *laissez-faire*, *laissez-passer* de 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, una fórmula profética, porque de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo. Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera a fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del Estado francés, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último, se estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la OIT de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la carta magna, 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 es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales -nuestra Constitución se habían anticipado dos años- se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre, de tal forma, que apareció en aquella Carta Magna una nueva decisión política y jurídica fundamental: esta nueva manera de ser de derecho del trabajo.

1.1.1 Concepto derecho del trabajo

Origen etimológico de la palabra derecho de trabajo

La definición de trabajo a tenido muchas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo, hasta las palabras *tabis*, *trabs* que significa *traba*; es decir que el trabajo representa una *traba* para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo o *laborare*, *labrare* del verbo latino *laborare* que quiere decir *labrar*, relativo a la *labranza* de la tierra; trabajo que en la historia siempre va a aludir a “toda actividad humana intelectual o material que puede realizar el hombre”, es así como la palabra *trabajo* nos va a llevar a la explicación de un esfuerzo personal e individual.

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar el derecho del trabajo con los del capital, y ello es normal, si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia. No puede negarse que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones protectoras de la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo tiene un fin inmediato que es la tutela de la clase trabajadora y otro fin mediato que es el de la socialización de los instrumentos de la producción como medio para acabar de una vez por todas con la explotación del hombre por el hombre.

Por lo tanto, para fines de nuestra materia, definiremos al Derecho del Trabajo como el Conjunto de Normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ellos .

De esta manera el trabajador satisface sus necesidades mediante el salario de su trabajo y el patrón obtiene una utilidad razonable. De acuerdo a la LFT se entiende como trabajo a toda aquella prestación de un servicio personal subordinado, independiente del grado o preparación técnica requerida para esa arte, profesión u oficio

“Llamado también derecho del trabajo, se define por la imposición de una actividad prevista de acuerdo a la rama industrial de la geografía de la que se está hablando estableciendo rangos de actividad totalmente diversas por este supuesto”.

“Poder de las industrias sobre la mano de obra de los seres humanos”.

“También llamado derecho económico social que debe establecer la distribución de riqueza de acuerdo al status social requerido”.

Derecho: Conjunto de normas jurídicas que regula la conducta externa de los individuos dentro de la sociedad.

1.1.2 Antecedentes Derecho del Trabajo

En cuanto a la evolución en la época colonial los indígenas fueron víctimas de múltiples abusos por parte de los españoles; donde existía la figura denominada repartimiento, por medio de la cual el conquistador se repartía a los indígenas para trabajar en sus tierras.

Para justificar jurídicamente la esclavitud los españoles celebraban un contrato por virtud del cual de les encomendaba el cuidado de un número de indígenas donde tenían que educarlos y evangelizarlos, pero solamente los explotaban por largas jornadas al grado de provocarles la muerte.

Los abusos llegaron a tal punto que el mismo rey de España intervenía para evitar que fueran obligados a trabajar los indígenas, por lo que la corona

española elaboro un proyecto de ley que había que elegir en la nueva España, de esta forma se expide la ley de Burgos que prohibió el trabajo a menores de 8 años y de mujeres embarazadas, estas leyes son el primer antecedente en nuestro país de nuestro derecho laboral actual.

Se expidieron también las llamadas leyes indias que establecieron derechos mínimos de los indígenas se les reconoce y se sanciona la libertad del trabajo, regulan al salario, prohibición de hacer descuentos señalar un término para ser el pago que fue de 8 días el pago tenía que ser personal (en propia mano), descanso en domingo, prohibieron la contratación de indígenas para ser trasladado de lugar de su residencia, se obligo a los patrones a curar a los indígenas enfermos y se les prohibió ocuparlos en lugares insalubres y peligrosos.

La humanidad debe a gracias al Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y del Contrato social, la concepción política y jurídica del individualismo: los hombres son por naturaleza, libres e iguales; no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica libertad de todos y de la igualdad natural de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre. La idea de los derechos naturales del hombre: cada ser humano posee, por el solo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto, inalienables e imprescriptibles, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado. La vida conforme a la naturaleza, el estado de naturaleza, como generalmente se la llama, desapareció, según la explicación del Discurso, con la creación de la propiedad privada, pues en el instante en que un hombre acotó un coto y dijo: esto es mío, y excluyó de su uso a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad. Si esta es la realidad dentro de la que viven los hombres, es preciso, encontrar una forma de sociedad en la cual el hombre, entregándose a todos, no se entregue en realidad a nadie, y permanezca tan libre como antes, tan libre como lo es de acuerdo con su naturaleza.

LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento 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 y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. 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. Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854: la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para

cualquier acción posterior, 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 política en social. Los historiadores discuten si en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de la Barra 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". En los años de mil novecientos once a trece se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de legitimidad de sus gobernantes. 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 mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del 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 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. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fu 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. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. 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 comunidad 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 mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, 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, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo, reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y

el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratar de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin. Conviene todavía mencionar el Proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue concebido como un contrato normativo. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

1.1.3 Características Derecho del Trabajo

LOS CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

- 1) **EL DERECHO DEL TRABAJO COMO NORMA PROTECTORA**
- 2) **EL DER. DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.**
- 3) **UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN**
- 4) **EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.**
- 5) **EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.**
- 6) **EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.**
- 7) **EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.**

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO NORMA PROTECTORA

Cuando aparecieron las primeras leyes del trabajo del siglo pasado, los maestros de derecho civil declararon, sin que conociéramos ninguna discrepancia, que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. La afirmación se repitió continuamente -y nosotros mismos la hemos usado en diferentes ocasiones, el derecho civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las leyes de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo

de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres; la misma ley francesa de accidentes del trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso.

El derecho del trabajo, particularmente después de su constitucionalización en la constitución de Querétaro, cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó establecida, por declaración del pueblo, no solamente la igualdad del trabajo y del capital para la creación del derecho individual del trabajo en los contratos colectivos, sino en muchos aspectos, la supremacía del trabajo, porque los sindicatos disponen de la huelga para luchar contra el capital sin intervención del estado, en tanto los empresarios carecen de un derecho correlativo. El derecho colectivo del trabajo, no fue una concesión de la burguesía y de su estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital.

Frente a este fenómeno, quienes quieran sostener la idea del derecho del trabajo, es un aparato protector del capital, pues ¿no protege a las instituciones bancarias en contra de sus trabajadores mediante la aplicación de un reglamento que es una afrenta a la Constitución y a la justicia, La clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que, al igual que en pasado tiene que conquistar los fines del derecho del trabajo en lucha con el capital.

Un ejemplo concreto nos ayuda a completar la exposición: el artículo 18 de la Ley dispone, que "en los casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", pero esta fórmula, debe ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más bella, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquéllos, la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del Artículo 123 y de la idea de la justicia social.

EL DER. DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

La decisión de los estados de "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población".

De lo expuesto se deduce, que la fórmula: "el trabajo es un derecho y un deber sociales", Los delegados de los estados americanos comprendieron que la fórmula "el trabajo es un derecho y un deber sociales", equivalía al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél, pues dado su enunciado, la fórmula conducía al derecho de los hombres a que la sociedad y concretamente su economía, crearan las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera; en el cumplimiento del deber de trabajar, los hombres no estarían solos, pues los estados tendrían que desarrollar su legislación social a fin de que asegurara a los hombres un nivel decoroso de vida en el presente y en el futuro. Como resultado de esta que podría denominarse una concepción solidaria de la vida

orientada a la justicia social, la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

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

En esa sociedad futura, el trabajo entendido como el valor supremo, será un deber creador de derechos.

1. Los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se propone realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, para decirlo así, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero en alguna medida podría también decirse que son un capítulo preliminar del derecho del trabajo.

"a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode..." Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura. Por lo tanto, la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado.

2. La libertad de trabajo, es un acto previo a la relación de trabajo regulada por nuestro estatuto y aun puede no desembocar en él, porque el hombre está en aptitud de escoger una actividad libre. El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La consecuencia primera que desprendió la misma Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier

tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona.

3. Cruzamos ahora las puertas de la relación de trabajo y nos encontramos así en el corazón del concepto que buscamos: la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables. El trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrón en todo lo concerniente al trabajo, pero nunca más allá de manera que las instrucciones u órdenes que se emitan sin relación con el trabajo, no tienen que ser acatadas.

Nos importa aún más destacar una circunstancia que es el resultado del profundo, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de credo religioso o doctrina política o cualquier otro distingo.

UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN

Los brotes primeros del futuro derecho mexicano del trabajo germinaron en los campos de batalla, ahí donde los hombres soñaron con la libertad y la justicia social, como sueñan todavía con ellas los pueblos de la tierra. Nuestro derecho del trabajo se separa de los ordenamientos laborales de la Europa Occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado, mientras el nuestro se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico, como una de las decisiones políticas fundamentales adoptadas por el pueblo en un acto de soberanía. Los diputados de la Revolución hicieron de él uno de los elementos básicos del nuevo derecho constitucional, los nuevos derechos de la persona humana, paralelos a los derechos del hombre y del ciudadano de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX.

Se extendió la protección laboral a “los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo”. Fue esta condición otra de las mayores ideas, pues hizo del derecho del trabajo una fuerza viva al servicio de la democracia que ama a la persona-trabajador y que aspira a la justicia social.

La fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a enfrentarse a los sueños tradicionales de la energía humana de trabajo, el de los obreros y jornaleros de la industria, el de los empleados y el de los domésticos, por lo que el derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurrían en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia.

La Ley de 1931 rompió las hostilidades, y con la espada de la justicia y de la dignidad humana, reivindicó las actividades que indebidamente retenían el derecho civil y el mercantil. En uno de sus mejores aciertos, el legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral, se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Fue grande la importancia de esta presunción, pues por vez primera en nuestra historia, el derecho del trabajo arrinconó al derecho civil y al mercantil y les dijo que únicamente toleraría su intervención si le demostraban en algún caso concreto que la prestación de servicios no satisfacía los caracteres del contrato de trabajo, además La presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

Sin embargo, la concepción contractual impidió la victoria total y la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le pertenecían, porque abrió las puertas a la simulación: una y otra vez, como en el caso de los agentes de comercio y en el de los choferes de ruleteo, los empresarios afirmaron y aun probaron que el documento que suscribieron contenía las cláusulas de un contrato de comisión mercantil o las de un contrato de arrendamiento.

El enterramiento del contrato y su sustitución por la idea de la relación de trabajo le hizo producir sus mejores efectos a la presunción laboral y facilitó para el futuro la expansión del derecho del trabajo: desde luego, la simulación de relaciones civiles o mercantiles se tornó inoperante, porque al desligarse la relación de trabajo de su origen, ya no podrá aducirse la existencia de un acuerdo de voluntades como elemento determinante de la naturaleza de la relación. Pero la consecuencia más importante de las nuevas ideas es la transformación del binomio derecho privado-derecho del trabajo, que deberá presentarse desde ahora con los términos cambiados, esto es, derecho del trabajo-derecho privado.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin -tierra- y-sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.

La edad heroica del derecho del trabajo y del movimiento obrero y la era de la tolerancia presenciaron la lucha de clases en su más alta intensidad. Sin duda, fueron hermosas las victorias que obtuvieron los trabajadores de Europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo, en el año de 1917, en nuestra Constitución primero y poco después en la de Weimar de 1919, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder, se inscribió en las dos Cartas Magnas como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar contra el capital por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del estado.

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales: si los primeros fueron un derecho impuesto al estado por los propietarios para que

les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Desde este punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, la última ratio, se ha dicho insistentemente: el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Nuestra legislación, da la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patrones a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos a un tema ya esbozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que se les reconoce, no es un instrumento de la lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.

El derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana. Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos. Desde hace largos años reconocimos esta condición, por lo que se nos planteó la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes: a) El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones

generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos; b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores. Esta parte del derecho laboral se contempló en el pasado como un capítulo del derecho laboral individual del trabajo pues, se decía, contiene únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas; años, más tarde, en atención a que sus fines se elevan sobre los principios generales del derecho del trabajo hasta alcanzar perfiles propios, consistentes en cuidar, desde la maternidad, el futuro de los niños, se aceptó su autonomía; el pensamiento de nuestros días se inclina por la tesis de que este ordenamiento es uno de los aspectos de la seguridad social, y lo cierto es que la implantación del seguro de maternidad parece darle la razón. De la misma manera que en el derecho individual del trabajo, su contenido general se desdobra en varios aspectos: la prohibición del trabajo para los menores de cierta edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas o insalubres a los menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento: la asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia y la ayuda económica a las madres trabajadoras; c) El rubro de la Declaración de derechos sociales dice: el trabajo y la previsión social. Con este apoyo terminológico, la doctrina más generalizada definió a la previsión social como los principios, las normas y las instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia, y la consideró como una parte del derecho del trabajo, porque, afirmaba, la aplicación de sus disposiciones sale del presupuesto de la previa existencia de una relación de trabajo; una bella definición decía que la previsión social proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el derecho del trabajo era las normas del presente y la previsión social las del mañana. Pero la expedición de la Ley del seguro social y su extensión progresiva a quienes no son sujetos de una relación de trabajo, la transformó, según tendremos ocasión de mostrarlo, en un aspecto de la seguridad social, cambio que obligó a la doctrina a reconocer la autonomía del derecho de la seguridad social. Más aún, este nuevo estatuto, con la gracia y la ambición de la juventud, se ha convertido en el devorador del derecho del trabajo, al que frecuentemente le arrebató sus instituciones.

La envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo, definición que presupone una limitación: los poderes constituyente y legislativo pueden crear normas de trabajo y los nuestros las

han efectivamente creado en la Declaración de los derechos sociales y en las leyes del trabajo, por lo que aquí hablamos de los principios, normas e instituciones que se ocupan de los órganos estatales y de los organismos sindicales y de sus actividades, cuya finalidad específica o única es la creación y la garantía de vigencia del derecho del trabajo: La envoltura protectora se compone de tres elementos: a) Las autoridades del trabajo son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo. Señalamos como finalidad al derecho del trabajo como totalidad, por que la misión de las autoridades no es solamente la parte nuclear, sino que también les compete vigilar el cumplimiento del derecho colectivo. Las autoridades del trabajo son: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el capítulo de participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, y la Secretaría de Educación Pública en el campo de las obligaciones de los patronos en materia educativa; las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo; la Procuraduría de la defensa del trabajo; el servicio público del empleo; la inspección del trabajo; las Comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos; la Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; las Juntas federales y locales de conciliación; la Junta federal de conciliación y arbitraje; las Juntas locales de conciliación y arbitraje; el Jurado de responsabilidades; b) El derecho colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo, o en una definición tal vez más plena de contenido: el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ello una fuerza permanentemente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores. El derecho colectivo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: la libertad de coalición es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. La asociación profesional, sindicatos, federaciones y confederaciones, se propone dos finalidades, a las que hemos denominado inmediata y mediata: la primera es conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación del trabajo mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y la segunda es la búsqueda en una mañana próximo de un régimen social y económico más justo. El contrato colectivo y el contrato-ley son los instrumentos en los que la clase trabajadora plasma su finalidad inmediata. Finalmente, la huelga es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en sus empresas o establecimientos; c) El derecho procesal del trabajo, cuya definición tampoco puede hacerse desde un punto de vista formal, es el conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económico, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.

La historia del derecho del trabajo puede compararse con la del Derecho romano: cuando Roma concluyó la elaboración de su derecho civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulara sus relaciones. Nació así el *jus gentium* para una comunidad nueva, que era todos los hombres y todos los pueblos que formaban el mundo conquistado por los legionarios. Surgió por etapas, en armonía con las transformaciones de la sociedad; y fue un derecho inconcluso, constantemente atento a las nuevas necesidades humanas. Así ha sido y es el derecho del trabajo: pausadamente brotaron sus principios, normas e instituciones, pero su catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca, y si llega a cerrarse algún día, será porque ha surgido una estructura social nueva. De ahí que si se alcanza la que hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá un nuevo derecho y una seguridad nueva para el hombre.

Si penetramos en el fondo de este carácter inconcluso, encontraremos que es la razón que determinó la naturaleza de la Declaración de 1917, pues si su contenido es únicamente los beneficios mínimos del trabajo, es porque, según lo expresamos en el apartado anterior, no pudo ser un todo hermético. En estas condiciones, la Declaración es un efecto, pero también la demostración de la naturaleza inconclusa del derecho del trabajo; y es además una invitación dirigida a las fuentes formales sub constitucionales para que llenen su función con alegría y para que nos proporcionen los principios y las instituciones nuevos que vaya mostrando el río incontenible de las mutaciones históricas.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

La Imperatividad en el Derecho del Trabajo.

El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión e imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con

sus finalidades. La razón de la pretensión nos es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó al principio de la autonomía de la voluntad la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo.

La declaración de los derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas constitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres.

Las Sanciones por el Incumplimiento de las Normas de Trabajo.

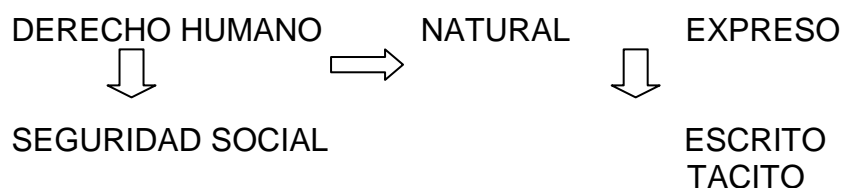
La imperatividad del derecho del trabajo, impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no es acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Solamente así, decíamos, surte efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

1.1.4 Principios Fundamentales Derecho del Trabajo

Principios rectores del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se sustenta sobre reglas de estructuras filosóficas ética y jurídica que en una u otra forma están presentes en todo y en cada una de sus instituciones

Los principios rectores del derecho de trabajo están establecidos en “aquellos postulados de la política jurídica laboral que aparecen de manera expresa o tácitamente, consagrados en sus normas,



1) **Deber Social** ◀ Utilidad y sociedad → es algo que tenemos que hacer sin que obliguen

La idea del trabajo como un deber social y como un derecho: en fundamento filosófico del derecho laboral en Méx. Lo consagra el art. 123 constitucional “toda persona tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil”. La LFT establece “el trabajo es un derecho y un deber social”.

Aprender, satisfacer necesidades, ser mejor, cambiar de status social “\$”, servicio, Aplicar tus conocimientos

El deber social es algo que nos gusta hacer sin que nos obliguen con una remuneración y que el individuo crezca más en la sociedad



Artículo 123 constitucional y 3 de la Ley Federal de Trabajo

2) **libertad**: El individuo tiene la libertad de escoger la actividad que mas le acomode sin más restricción que la licitud; teniendo en cuenta que a ninguna persona podrá impedírsele estos efectos estableciendo que ningún convenio o contrato puede hacer menos, pérdida o sacrificio en pro- de la persona apuntando siempre la actividad, servicio y tiempo que se deben de desempeñar



Artículo 5º Constitucional

Menoscabo y pérdida, deterioro de todos los derechos como humanos.

3) **Igualdad**: La doctrina y la legislación en materia laboral establece, la absoluta igualdad en el trato de todos los trabajadores sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo.

La LFT establece en los primeros Artículos, que está prohibido hacer distinción alguna para la contratación en cualquier rango.

“Trabajo igual, salario igual y para trabajo igual, prestaciones iguales.



Art. 82 y 84

Que tanto la mujer como el hombre tienen los mismos derechos y las prestaciones del trabajo igual

4) **Estabilidad**: La miseria es la peor de las tiranías, se causa más frecuente es la pérdida o carencia del empleo por que entraría la falla de ingresos para subsistir del trabajador y su familia.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a su fin de establecer una relación duradera en la actividad económica y para que no se encuentre con los problemas negativos que deriva de la no tensión de este principio desempleo, súper empleo y economía (lo mas importante en México es la extrema pobreza)

5) **Equidad**: Dar a cada quien lo que corresponde

6) **Justicia**: Principios de proporcionalidad de igualdad (proporcionalidad de lo que se va a dar)

Art.3 LFT Justicia: El trabajo es un derecho y un deber social; exige respeto por las libertades y dignidad de quien lo presta, y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Art. 4 LFT Equidad: No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio.

1.1.5 Concepto de Trabajador

Trabajador

Persona física que presta sus servicios personales voluntariamente a cambio de una remuneración económica.

Trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal o subordinado Art. 8 L.F.T

Trabajador solamente puede ser una persona física, ya que es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y mujeres, y nunca por la propia naturaleza de esa actividad ósea las personas morales.

Encontramos Varias Clases De Trabajadores: De Base, De Confianza, Temporal y Eventual.

1.1.6 Concepto de Patrón

Patrón

Persona física o moral que contrata a una o varias personas físicas que paga un sueldo por la prestación de un servicio.

Art. 10 LFT: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El Patrón es aquella persona que utiliza la subordinación para lograr servicios lícitos, adquiriendo como principal obligación el pagar un salario a su(s) subordinado(s).

Intermediario

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón Art. 12 L.F.T. En el medio rural también se les conocen como enganchador o conseguidor de trabajo; en pocas palabras es un tercero, y por ello es ajeno a la relación laboral entre el patrón y el trabajador. A Veces por la complejidad de la gestión, tanto administrativa y direccional, impiden al patrón contratar en todos los casos personalmente a sus trabajadores, a lo que se ve obligado a ocupar a estos.

1.1.7 Concepto de Empresa

Empresa

Una unidad económica que satisfacen bienes y servicios

Empresas

Empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin Art. 16 L.F.T.

La empresa es el lugar donde se dan las relaciones jurídicas entre patrón y trabajador, generando derechos y obligaciones. Puede admitirse que la empresa es la célula, el núcleo vital donde se conjugan las necesidades.

1.1.8 Concepto de Establecimiento

Establecimiento

Lugar que ayuda a la distribución, producción y transformación

Establecimiento

El Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa Art. 16 L.F.T.

Con certeza sabemos el crecimiento de las empresas y estas mismas se obligan a crear establecimientos, que cada una de ellas tiene su propia autonomía, pero manejando el mismo fin de la administración general.

1.2 Marco Jurídico Derecho del Trabajo

Naturaleza jurídica del derecho laboral

La naturaleza jurídica del derecho laboral nace como fundamento en el art. 123 constitucional que establece “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”

Además de contar con el artículo 5to. Constitucional que establece la posibilidad de dedicarse al oficio, profesión o actividad que mejor nos acomode a nuestros intereses; siendo ambas garantías sociales e individuales respectivamente, no dejando pasar por alto el marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria del artículo 123 que en su contenido refiere la naturaleza jurídica del derecho laboral.

A continuación haremos referencia dentro del marco jurídico y como recordatorio del lugar que jurídicamente ocupa el Derecho del Trabajo en México, a las ramas y clasificación de este en el campo del Derecho, para entender su naturaleza jurídica (ser eminentemente social).

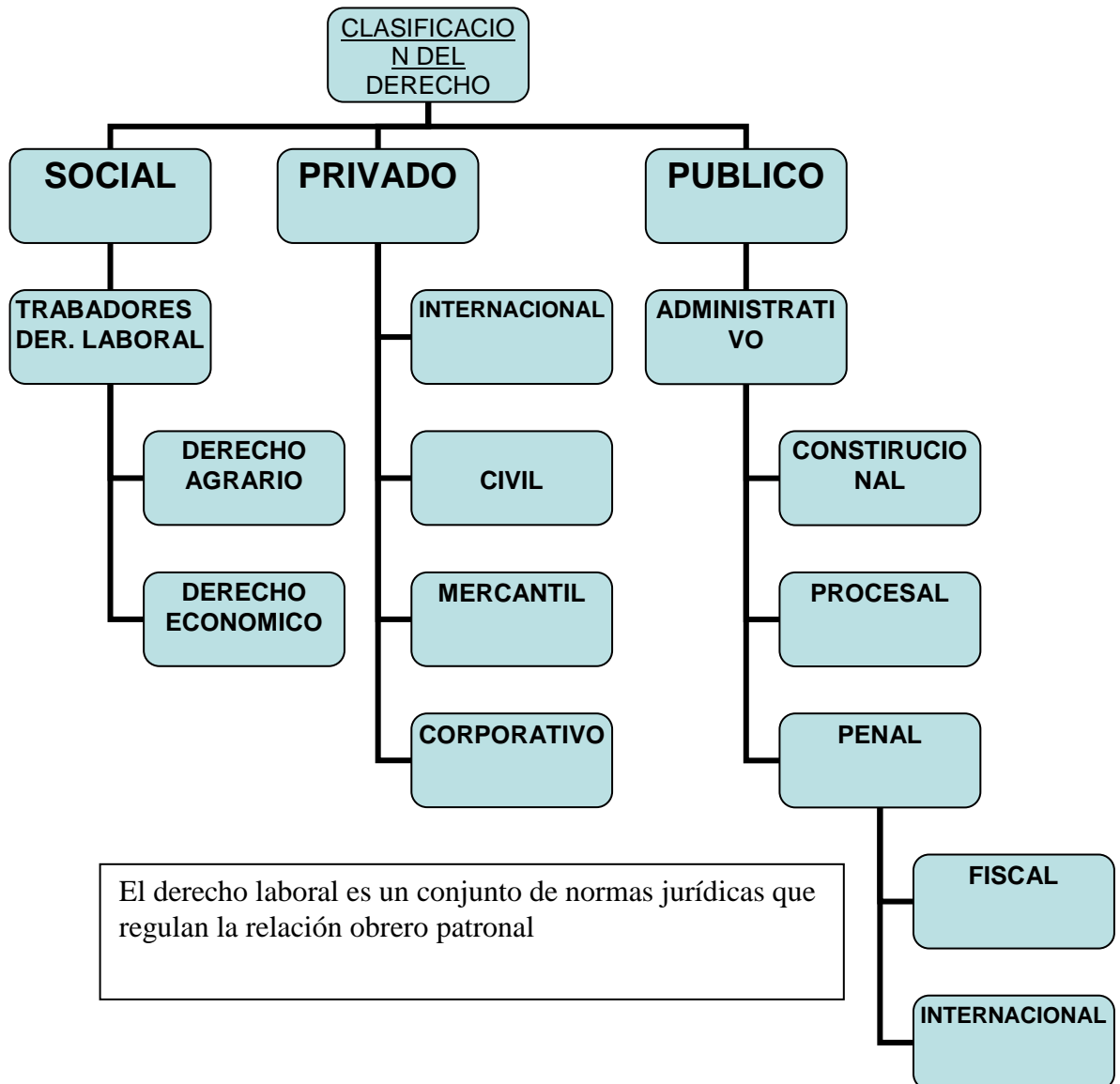
El derecho se clasifica:

Derecho Público: Conjunto de normas jurídicas que regula la relación entre gobierno y particulares

Derecho Privado: Conjunto de normas jurídicas que regula la relación entre particulares

Derecho Social: Conjunto de normas jurídicas que protegen a las clases sociales más desprotegidas

Derecho internacional: Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de derecho o jurídicas entre los Estados.



1.2.1 La Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers,

presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;

- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La OIT, la única agencia tripartita del sistema multilateral, está comprometida a generar trabajo decente y medios de sustento, seguridad laboral y mejores condiciones de vida para personas que viven tanto en los países pobres como en los ricos. Para alcanzar esas metas promueve los derechos en el trabajo, las mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre asuntos laborales.

La OIT es el punto de encuentro del mundo del trabajo. Somos expertos en el trabajo y el empleo y en especial en su papel clave para el logro del desarrollo económico y el progreso en general. Un aspecto central de nuestra misión es ayudar a los países a crear instituciones que son baluartes de la democracia y de apoyarlas para que puedan rendir cuentas a la gente.

La OIT produce normas laborales internacionales en la forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas que se refieren a todos los temas relacionados con el mundo del trabajo.

Las diversas tareas que lleva a cabo la OIT están agrupadas en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

1.2.2 Teoría General Del Derecho del Trabajo

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

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El derecho laboral mexicano es producto de un proceso revolucionario, claramente burgués pero impregnado de verbo social

Las fuentes formales de derecho del trabajo mexicano son:

- La ley
- La costumbre
- La jurisprudencia
- Principios generales del derecho.

Sobre la ley está la costumbre, e inclusiva la jurisprudencia cuando otorgan aun, mayores beneficios a los trabajadores.

Las fuentes reales del derecho laboral son:

- La justicia
- La equidad
- Las necesidades de los trabajadores
- Las aspiraciones obreras
- Las necesidades de los patrones o empleadores.

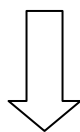
1.2.3 Las Normas de Trabajo

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y están contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y por supuesto en la Carta Magna.

1.2.4 Interpretación y Aplicación de las Normas de Trabajo

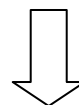
Fuentes e Interpretación del Derecho del Trabajo

Fuentes Formales
Fuentes Reales
Fuentes Históricas



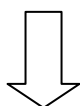
La ley
La costumbre
La jurisprudencia
Los principios generales
La equidad

la ley
la analogía
principios generales del derecho
La jurisprudencia
La costumbre
La equidad



los trabajadores tienen derechos

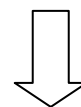




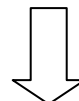
Fuentes formales especiales

El contrato colectivo, contrato ley

Garantías sociales



Art. 123 constitucional
art. 9 estipulan derechos los trab.
Art. 5, 115 y 73



La interpretación de las normas de trabajo tomara en consideración sus finalidades señaladas en los art. 2 y 3

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

Art.3 El trabajo es un derecho y un deber social, no es un art. De comercio, exige respeto para las partes y dignidad para 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

1.2.5 Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Se confirma el fundamento constitucional de la política laboral. Las garantías individuales y sociales, en relación con el trabajo, están vigentes. Si bien la legislación reglamentaria de los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución requieren ser actualizadas, APARTADO "A": obligaciones patronales en materia de vivienda, y se propone expedir una ley para crear el Fondo Nacional para la Vivienda integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda y exponga los procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones decorosas. Las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI con el objeto de ampliar las disposiciones protectoras de las mujeres y de los menores trabajadores; se establece la minoría de edad laboral a los 14 años y se reduce la jornada de éstos. Se especifican salarios mínimos generales y profesionales y para el campo, y se crean las comisiones para fijarlos. Se establecen las bases para el reparto de utilidades, las excepciones y determinación de montos. Se delimitan las zonas económicas. Se refuerza la estabilidad en el empleo y se protege al trabajador despedido por ingresar a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga. Se establece la obligatoriedad del arbitraje y se incorporan las ramas petroquímica, metalúrgica, siderúrgica y del cemento a la jurisdicción federal. APARTADO "B": se incorporan al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de la Federación, territorios federales y del Departamento del Distrito Federal. Tiene por objeto reformar y adicionar el artículo, con el fin de dar mejores prestaciones a los trabajadores al servicio del Estado. Confirmando así, de la prescripción de la Ley Suprema, que se desprende el fundamento constitucional y jurídico en México del derecho Laboral, siendo este por supuesto el art. 123 constitucional.

TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

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 regirán:

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;

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 aéreas 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. 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.

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 secretaría de hacienda y crédito publico, 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 ciento por ciento 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;

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, crédito barato y suficiente 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;

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, métodos 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;

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 sujetaran 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 quedara 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 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 determinara 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 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.

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 despedírsele 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 serán transmisibles 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;

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. hulera;
5. azucarera;
6. minera;
7. 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 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;
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.

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.

b. entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores:

I. la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna, será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

II. por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. los trabajadores gozaran de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

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

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la república;

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

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

VII. la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de administración pública;

VIII. los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previa el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:

a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) en caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro 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. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos;

XII. los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el pleno de la suprema corte de justicia de la nación;

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

el estado proporcionara a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción xi de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social y de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. el banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. la ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

UNIDAD II RELACION LABORAL

Objetivo Educativo

Conocerá la importancia de la relación de trabajo, los sujetos y elementos.

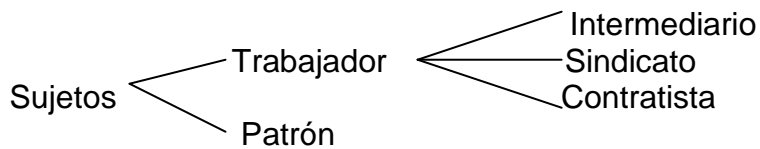
2.1 Conceptos

Relación de trabajo

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

2.1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo

OBRERO- PATRONALES



2.1.2 El trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2.1.3 El patrón

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2.1.4 El acto Jurídico Laboral

Los sujetos, o partes, que pueden ser uno o varios, son aquellas personas físicas o jurídicas que realizan el acto y se verán afectados por el mismo, ya que en su virtud, adquirirán, modificarán, transferirán o extinguirán derechos. Los que no forman parte del acto jurídico se denominan terceros. Por ejemplo si Juan contrata a un albañil para construir su casa, Juan y el albañil, serán los sujetos o partes del acto. Si Juan hace un testamento será él, el único sujeto de ese acto jurídico. Los terceros pueden verse afectados por ese acto, pero en casos excepcionales, como por ejemplo, si como consecuencia de la construcción que hace para Juan el albañil, se producen daños en la casa del vecino, pero en este caso ya se generará una relación obligacional entre Juan y su vecino, donde él también será parte, pero como víctima de un cuasidelito y no de un acto jurídico, ya que aquí hubo ausencia de voluntad por parte de ambos, de crear efectos jurídicos.

Las partes para constituirse en tales deben expresar su voluntad, ya sea por escrito, oral o tácitamente, cuando comienzan a ejecutar el acto. Por ejemplo,

si uno sube al transporte público de pasajeros, y saca el boleto se entiende la voluntad de contratar el viaje.

La voluntad debe ser expresada por una persona capaz, y no estar viciada, en este caso, los actos serán anulables. Los vicios de la voluntad serán tratados en forma separada.

El objeto de los actos jurídicos, es aquello que las partes se comprometen a entregar (cosas o hechos). En el caso de las cosas, deben hallarse en el comercio, o no estar prohibidos por alguna norma jurídica. Una persona no puede por testamento o por actos inter-vivos, disponer de una plaza pública, o de un objeto robado. Los hechos no deben ser ilícitos, imposibles ni contrarios a las sanas costumbres, ni perjudicar los derechos de terceros. No podría celebrarse un acto jurídico cuyo objeto sea asaltar un Banco. Si se viola esta disposición dichos actos serán nulos por carecer de objeto.

Otro elemento de los actos jurídicos son las formas, que son el conjunto de prescripciones legales que deben cumplirse para que el acto sea válido. Hay actos jurídicos formales, como la compraventa de inmuebles, que deben hacerse por escritura pública o los matrimonios, ante un Funcionario del Registro Civil, y no formales, donde la elección de la forma se deja librada a la voluntad de las partes, como un contrato de alquiler.

Los actos jurídicos escritos pueden hacerse en instrumento público o privado, según se requiera, para cada acto en particular. Los instrumentos públicos, tienen fecha cierta, o sea que a partir de su firma son válidos, sin necesitar ninguna prueba, y necesitan la intervención de un funcionario público, como un Juez, escribano o funcionario del Registro Civil. Los instrumentos privados se suscriben entre las partes sin intervención de ningún agente oficial. Su valor probatorio cobra vigencia cuando las partes reconocen sus firmas.

Estos elementos: el o los sujetos, la manifestación de voluntad, el objeto, la causa (el fin querido por las partes), la forma (libre o impuesta) son los elementos esenciales del acto o negocio jurídico que no pueden faltar pues hacen a su esencia, y de ellos depende la existencia del acto jurídico.

Los elementos naturales están potencialmente incluidos en el negocio pero las partes pueden excluirlos. tales son la garantía de evicción (por defectos materiales de la cosa) y los vicios redhibitorios (por defectos de tipo legal) como cuando una compra una vivienda hipotecada.

Los elementos accidentales se incluyen solo si las partes lo manifiestan, y son:

1) La condición, tanto suspensiva, de la cual depende la existencia del negocio (por ejemplo: te pagaré un sueldo mensual si apruebas el examen de admisión al empleo), como resolutoria, de la cual depende la finalización del negocio (Por ejemplo, te pagaré una beca hasta que te recibas. La obtención del título,

hace finalizar el negocio). Por eso podemos definir a la condición como el acontecimiento futuro e incierto, del cual depende el inicio o la finalización del negocio jurídico.

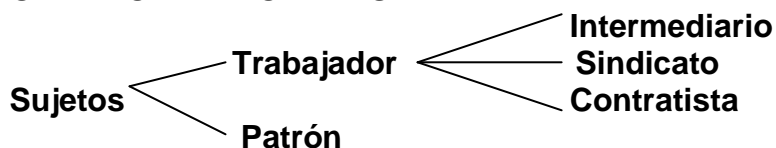
2) El plazo, que es el acontecimiento futuro, pero cierto del cual se hace depender el inicio o el término del negocio. En este caso se dan las mismas situaciones del anterior pero el acontecimiento ocurre un día determinado, por ejemplo te pagaré desde o hasta el día 31 de diciembre de 2008.

3) El modo o cargo: Se añade al negocio una imposición, sin el cumplimiento de la cual el derecho, objeto del negocio no se adquiere. Ejemplo, te nombro heredero, pero te impongo la carga de un legado.

Llamaremos Acto Jurídico Laboral al Convenio de utilidades que son manifestación de voluntades entre trabajador y patrón para generar derechos y obligaciones

2.2 Elementos

OBRERO- PATRONALES



2.3 Elementos del negocio jurídico

Existencia (en materia laboral)

- consentimiento: manifestación de la voluntad por parte de los sujetos que dan origen al negocio jurídico

A falta o manifestación expresa del consentimiento jamás podrá existir este negocio jurídico

- Objeto posible: Que este dentro del comercio (realidad) o materializar
- Objeto lícito: Que este dentro del comercio y además se pueda enajenar, sin contravenir la postura del Derecho
- Objeto directo: trabajo (prestación del servicio es la esencia)
- Objeto indirecto: Salario, contraprestación económica

Elementos de validez (en materia laboral)

Capacidad: la Constitución y la Ley Laboral prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la

Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad política (art. 123, III Const. Y 5to I, 22 y 23 de la Ley).

Forma: Expresa o Tacita (a través de os contratos escritos o de manera verbal entre trabajador y patrón), no solo se refiere al acto que dio origen a la relación laboral; si no a diversos actos que se suceden durante la acción laboral misma, por ejemplo la antigüedad y los beneficios que de ella deriven (Art. 81 y 158 de la Ley); la falta de este requisito no invalida la relación laboral, los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la ley y los que deriven de los servicios que prestan.

Ausencia de vicios del Consentimiento.

Vicios: Dolo, hacer una serie de actos, o artificios encaminados engañosamente a hacer caer en error a otra persona, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, actitudes y facultades del trabajador, ya sea por este o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona tal supuesto, con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo (art. 47 de la Ley)

Licitud en el Objeto: el art. 5to. Establece la ilicitud en el objeto de la relación Laboral, pero también podemos mencionar a los art. 133 y 135 en cuanto a prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores. (Objeto licito: Que este dentro del comercio y además se pueda enajenar, sin contravenir la postura del Derecho)

2.4 Nulidades laborales

Nulidad

El negocio jurídico en materia laboral establece que se puede anular ese contrato o convenio o que se pueda tener efectos suspensivos o absolutos, depende de la ausencia de validez atendiendo el art. 33 LFT, que no debe ser este negocio jurídico por condiciones debajo de las mínimas establecidas ya que de manera contraria esta nulidad surtirá efectos. También mencionamos en el art. 5to. Frac. I de la Ley en donde se declara nula la contratación de los menores de edad, si no ha terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

Art. 33 LFT Nulidad de la renuncia de los trabajadores a las prestaciones que se señalan.

UNIDAD III CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Objetivo Educativo

Conocerá los contratos individuales y colectivos, las condiciones generales de trabajo, los elementos, los sujetos, los requisitos de validez y eficacia de los mismos

3. Conceptos generales

En este tema abordaremos los conceptos básicos que el Contador debe manejar para su práctica profesional, en el campo del Derecho Laboral, que según la doctrina y la ley es fundamental conocer.

3.1.1 Concepto de contrato laboral

La definición de la enciclopedia Grolier dice, "Este es acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración."¹

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

3.1.3 El contrato de trabajo como una figura autónoma

El trabajo humano se ha ponderado y valorado desde muchos puntos de vista. La Teología, la Filosofía, la Sociología, y la Antropología cultural, entre otras, han exaltado la dignidad del trabajo humano y las consecuencias que se siguen de apreciar su dignidad. Sin embargo, las bellas y sublimes elucubraciones de estas ciencias quedarían como un ideal utópico, en el peor sentido de la palabra, si todas estas elevadas concepciones no quedaran plasmadas, de alguna manera, en normas jurídicas que obliguen bajo coerción a los empresarios, patrones y empleadores.

En efecto, la ciencia del Derecho, está necesariamente presente en toda sociedad, y puesto que el trabajo es un propio del hombre, el Derecho del trabajo es un elemento imprescindible entre las principales ramas del Derecho (el Derecho social). Una de las finalidades de la ciencia jurídica es procurar la armonía y la justa superación de los conflictos en la sociedad, y precisamente las relaciones laborales son frecuentemente objeto de conflictos.

La función específica del Derecho del Trabajo es procurar que el hombre no sea tratado como cosa. En suma, para que los altos ideales del humanismo en el trabajo no queden en letra muerta es necesario que se concreten en las normas jurídicas, ya que como comúnmente escuchamos en esta materia, el Derecho es el mínimo de ética exigible.

Ahora bien, el Derecho del trabajo es de reciente adopción en la ciencia jurídica, y por lo tanto, se impone el estudio en particular de las condiciones de trabajo exigidas al empleado o trabajador; por parte del empleador o patrón, es entonces el Contrato de Trabajo una figura autónoma, para la exigencia de los derechos contenidos en este y ganados por ese sujeto por el simple acto de ser Trabajador.

La Historia difícil y azarosa del Derecho del trabajo en su nacimiento y evolución nos brinda sabias enseñanzas sobre el presente y el futuro de tan importante disciplina.

¹ "Enciclopedia Multimedia Grolier", Editorial: Grolier, Estados Unidos, Edición en español CD I.

3.1.4 Teoría de relación 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.

Atendiendo lo que nos dice Mario De La Cueva, la relación de trabajo puede tener muchas tendencias en cuanto a su estructura ya que el nexo que une a los sujetos mas antagónicos en materia del Derecho, pero que siempre van a estar unidos, nos remonta a su origen o naturaleza y como este nexo o lazo se inclina en estas teorías hacia alguno u otro, depende el punto de vista de cada uno; luego entonces De la Cueva plantea consideraciones acerca de esta relación:

Primera. La relación de trabajo una vez iniciado el servicio se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente, subsistirán los acuerdos o cláusulas que se otorgue a los trabajadores superiores a los legales, pero la vida, evolución y muerte de esta relación quedan sometidas a las leyes incondicionalmente.

Segunda. La relación de trabajo que origina la prestación de un servicio subordinado, puede traer el que esta subordinación se modifique a otra relación contractual de servicios, ya que el derecho del trabajo tiene un principio expansivo, y establecerse a la realidad más que una simple declaración de voluntades.

Tercera. La relación de trabajo una vez nacida es dinámica, ya que puede modificarse en cualquier momento a beneficio del trabajador.

Por lo anterior podemos inferir que la relación de trabajo es el vínculo o nexo jurídico que nace entre dos sujetos totalmente opuestos, pero que ninguno podrá subsistir sin el otro, que de este nexo nacen obligaciones para ambos y que a ninguno se podrá exigir una actividad no pactada o no ganada por razón de esta misma relación, además que podrá darse por terminada en el momento que alguno de los dos lo decida asumiendo su apego a la legalidad; es decir a las consecuencias de dicho actuar.

3.2.2 Presupuestos de validez Relación de trabajo

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

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 esta Ley; y

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

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;...

- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

3.2.3 Requisitos de eficacia Relación de Trabajo

Del contrato de Individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos o condiciones, pero estas deberán tener ciertas limitaciones, o sea, que no exista plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, solo podrán fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo (art. 35, 36, 37 y 40 de la Ley),

a). prestación de servicios fuera de la república Mexicana o de la residencia habitual del trabajador.

La prestación de estos servicios se debe sujetar a ciertas reglas, como las establecidas en el art. 28 de la Ley que nos plantea: Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito; además de los establecidos en el art. 30 de la misma que nos

plantea que parte de las anteriores se aplican a casos en los que el trabajador preste sus servicios a mas de 100 km. De su residencia habitual, además podemos afirmar que con estas se busca someter este tipo de contratos al orden jurídico nacional.

b). Interpretación de los Contratos. Además, Los requisitos que le dan funcionalidad del contrato se debe de hacer por escrito, obligando expresamente a lo pactado; entendiéndose esto en el sentido de que el derecho del trabajo protege las normas mínimas de los trabajadores y estas están por encima de de las voluntades aun del mismo trabajador y por supuesto del patrón; debiendo estar consignadas en el contrato individual, colectivo ley o aun en los usos y costumbres, cuando el contrato sea verbal. Además se sabe como máxima laboral que en caso de duda prevalecerá lo que favorezca al trabajador en la aplicación de las normas.

c). Modificación de las relaciones individuales de trabajo. Si se pueden modificar los términos y condiciones de algunos de los elementos de la relación laboral, puede afectar de manera subjetiva a los trabajadores (sustitución del patrón), o una modificación objetiva (condiciones de trabajo); entonces debemos acatar lo dispuesto al art. 33 segundo párrafo, de la Ley que establece: 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.

3.2.4 El trabajador

El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con

Sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

3.2.5 El patrón

El patrón queda obligado a pagar una retribución conforme a la ley por el servicio recibido, que podrá ser superior o igual pero nunca inferior a lo establecido.

3.2.6 El sindicato

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

3.3 Clasificación

Los contratos de Trabajo se dividen en:

- Contrato individual
- Contrato colectivo, y
- Contrato Ley

3.3.1 Contratos Individuales

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Puede ser verbal o por escrito, pero deberá contener las prescripciones mínimas establecidas en la ley, o superar estas, es un contrato de persona a persona.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, según la ley son:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

La falta del escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, ni lo exime de responsabilidad.

3.3.2 Contratos Colectivos

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno a varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de presentarse el trabajo en una o varios establecimientos, es cuando ya existe una homologación de condiciones para todo un grupo de trabajadores en una empresa, llámese asociación o sindicato.

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

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

El contrato colectivo contendrá: según la ley (art 391)

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Y de los contratos colectivos podemos presuponer que se originan las prestaciones que sobrepasan los mínimos establecidos, ya que surgen de una lucha y organización de los propios trabajadores para atraer mejores condiciones.

Contrato Ley

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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. Pueden

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

El contrato-ley contendrá: (art. 412)

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. 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,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

UNIDAD IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Objetivo Educativo

Conocerá y valorará las condiciones generales de trabajo como elementos necesarios para equilibrar las relaciones entre el capital y el trabajo, para elevar la productividad y mejorar el nivel de vida del trabajador.

4. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

4.1 Jornadas de Trabajo

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

4.1.1 Clases de jornadas.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

4.1.2 Duración de las Jornadas de Trabajo

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, que deberá ser considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de sus representantes, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por cada siete días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.

Los trabajadores que presten servicio en días sábado o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un cincuenta por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

4.2. Salario

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la

cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

4.2.1 Salario mínimo General

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactorios. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de algún acreedor alimentario según lo establece la ley, Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario, Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación y el pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago

de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

4.2.2 Salario Mínimo Profesional

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

4.2.3 Salario Diario

Se le llama Salario o Cuota diaria a la retribución base o a la cantidad que perciba el trabajador como mínimo de acuerdo a lo que establece la Ley, la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la ley

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

4.2.4. Salario Diario Integrado

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

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Además se establece que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que le correspondan.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

4.3 Prestaciones de ley

Las prestaciones son derechos ganados por la lucha social laboral, estableciendo las mínimas condiciones en la ley, es decir las prestaciones contenidas en la Ley quedan como obligatorias emparejando cualquier condición desventajosa para el trabajador, pudiendo ser estas sobrepasadas según la organización de la empresa y del trabajador, no anteponiendo límites al beneficio de la clase obrera.

4.3.1. Descanso Semanal

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo

4.3.2 Días Festivos

Lo establece el capítulo tercero de la ley laboral, del articulado 69 a 75 que nos dice:

. Los trabajadores que presten servicio 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. 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 sus 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. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

-Prima dominical

Los trabajadores que presten servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo

Siendo días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En estos casos los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

4.3.3 Aguinaldo

-Aguinaldo

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

4.3.4 Vacaciones

-Vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a diez días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a dieciséis días.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua diez días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

-Prima vacacional

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Lo establece el capítulo cuarto de la ley laboral, del articulado 76 a 81 que nos dice:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a

seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. 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. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán 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 deberán disfrutarlo.

4.3.5 Participación de Utilidades

- Utilidades

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (10 %) de su renta gravable

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente. La utilidad repartible 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 se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. En los casos de salario por unidad de

obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

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

4.3.6 Prima de Antigüedad

-Prima de antigüedad

Consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios

Además como lo establece el artículo 50 de la ley Laboral, según el caso:
Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II. 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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren 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.

4.3.7 Normas Protectoras del Salario

Desde el principio de que el derecho es un deber social, entonces y aludiendo al artículo 123 de nuestra Constitución, haremos referencia que el Derecho laboral en cuanto a sus normas, estas siempre van a proteger al trabajador y es más nos atreveríamos a decir que la balanza de la justicia se deberá de inclinar hacia este, dada su naturaleza eminentemente social, por lo que en cuanto a normas protectoras al salario estableceremos que este solo podrá descontarse en los siguientes casos: Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. Pago de la renta, Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador, Pago de cuotas para la

constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Además estableceremos que los salarios no podrán embargarse, renunciarse, deberán darse todos los derechos a sus beneficiarios, en caso de fallecimiento, podrá disponer libremente de sus salarios, este deberá ser expedido en moneda de curso legal y además no podrá ser pagado en lugares distintos al del lugar de trabajo y deberá ser pagado directamente al trabajador; las prestaciones en especie deberán ser proporcionales a la paga en efectivo, por supuesto de acuerdo a lo que establece la ley

4.4 Casos Particulares

La ley laboral establece los casos especiales o particulares, en los que deberán ser considerados los trabajadores, dada su naturaleza social.

4.4.1 Menores de Edad Trabajadores

Este apartado contempla a aquellos que teniendo capacidad de goce, no pueden aludir su capacidad de ejercicio, no teniendo personalidad jurídica propia, pero que el derecho sabe pueden ser trabajadores:

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Obligación de los patrones:

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

4.4.2 Mujeres Trabajadoras

Este apartado tiene un origen muy singular en el Derecho laboral, ya que estableceremos derechos ganados por el hombre, para las mujeres, que hasta algunas décadas no tenían contempladas para estas:

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Siendo labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias. Y En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. 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 cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

4.4.3 Trabajadores de Confianza

Se establece para efectos de este capítulo como labor de confianza a toda aquella actividad que este cercana al patrón por propia naturaleza y tenga como rasgo principal el mando, la dirección o la vigilancia. Y la ley establece

como obligatorio lo siguiente; Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. 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, ni podrán ser representantes de los trabajadores, 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. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere la ley.

UNIDAD V DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Objetivo Educativo

Conocerá y distinguirá los derechos, obligaciones y prohibiciones, tanto de los trabajadores como de los patrones

5. Derechos obligaciones y prohibiciones (según lo establece la ley)

En este apartado retomaremos lo que la ley nos indica como obligación de los sujetos del Derecho Laboral, pero también aludiremos a las prohibiciones que tienen estos en su calidad de sujetos; ya que de estas obligaciones se deducirán los derechos del contrario y por lo tanto sus medios de defensa en caso de reclamo.

5.1 De los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

-Prohibiciones de los trabajadores

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar 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;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento

5.2 De los patrones

Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, robo o accidente no imputable al trabajador, que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

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

XII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado.

XIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas.

XIV. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XV. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la educación obligatoria de los trabajadores;

XVI. 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 cuatro becarios, dos para trabajadoras y dos para trabajadores, en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XVII. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVIII. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XIX. Asimismo los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

XX. 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 ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

XXII. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

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

XXIV. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXV. Hacer las deducciones que le sean solicitadas por el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial, de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 112, fracción VI y en el estatuto sindical;

XXVI. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112, fracción IV;

XXVII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

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

XXIX. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 98 y VII del artículo 112, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXX. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y sus reglamentos.

XXXI. 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.

XXXII. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, un mes de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor.

XXXIII. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.

Prohibiciones patronales

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de género;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

V.- Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el Juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercitado o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo.

VI.- La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones

IV y IV bis, obligará al patrón a pagar una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica a favor de cada uno de

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX- Emplear el sistema de poner en "listas negras" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

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

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

UNIDAD VI

Autoridades jurisdiccionales

Objetivo Educativo

Conocerá y distinguirán las distintas autoridades que regulan las relaciones obreros patronales, así como las facultades de cada una de ellas en materia laboral y de seguridad social

6.1 La Organización internacional del Trabajo

La función de esta Organización de Expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país.

Cada año estos Expertos deben presentar su informe, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de este organismo de Expertos, han adquirido gran importancia jurídica para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio.

La salud, la seguridad y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue aprobado en 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66 de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario. El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida". En 1957, aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76ª reunión el 7 de junio de 1989, el cual constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

De gran importancia resultan también los principios de la organización y en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales. Esta organización dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se declara que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno.

La meta principal hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, está organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos:

- Principios y derechos estándares en el trabajo;
- empleo;
- Protección Social;
- Dialogo social.

Entre los programas que más trascendencia ha tenido la organización se destaca el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

AUTORIDADES JURISDICCIONALES

A este respecto podemos afirmar que la Ley es muy puntual al establecer que organismos son autoridades jurisdiccionales y administrativas en esta materia, ya que solo compete a ellas resolver cuestiones de fondo o de trámite en la materia que nos ocupa, como lo dice el 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 las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

6.2 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo

6.3 La junta especial de Conciliación y Arbitraje

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 sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas,

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 la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

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, podrá 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.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

6.4 La junta Local de Conciliación y Arbitraje

A esta le corresponde como autoridad jurisdiccional las siguientes actividades:

- ° Funciona 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.
- ° Se integraran por las facultades del presidente de la república y del secretario de trabajo y previsión social se ejercerán por los gobernadores de los estados.

6.5 La procuraduría de Defensa del Trabajo

- ° Representar o asesorar a los trabajadores y sus sindicatos siempre que lo solicitan, 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.

° Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en las actas autorizadas.

UNIDAD VII

RIESGOS DE TRABAJO

Objetivo Educativo

Comprenderá las causas y consecuencias de los riesgos de trabajo.

7. Riesgos de trabajo

Se consideran los riesgos de trabajo, en el ámbito laboral; ya que como el derecho social protege a la clase trabajadora y el derecho laboral regula las relaciones entre los trabajadores y patrones; estos riesgos derivan de dichas relaciones y se debe proteger la vida y la integridad física y mental de la clase vulnerable; es decir de los trabajadores.

7.1 conceptos y generalidades

Aludiremos en estos temas a los conceptos:

Riesgos de trabajo,

Accidente de trabajo

Enfermedad de trabajo,

Incapacidad temporal,

Incapacidad permanente parcial,

Incapacidad permanente total,

La muerte; así como las

Indemnizaciones según el caso, además de mencionar la generalidad de cada uno según la legislación laboral.

7.1.1 Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

7.1.2. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o

con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y tiempo en que se presten.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivada de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 de la Ley Laboral

Que pueden originar los riesgos cuando se realicen, provocando:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total
- IV. La muerte.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomaran en consideración para determinar el grado de incapacidad.

7.1.3. Teorías de la Responsabilidad

Existen diversas teorías sobre el riesgo del trabajo (teoría de la culpa, responsabilidad contractual, caso fortuito y responsabilidad objetiva), aquí solo explicaremos las que aluden a una responsabilidad real y que tienda a proteger al grupo social vulnerable:

Teoría del riesgo profesional. Los patrones asumían la responsabilidad que deriva de los riesgos sufridos por sus trabajadores en el desempeño de su labor. Esta teoría deriva del supuesto de que si los trabajadores originan con su actividad una utilidad, se deben reparar los imprevistos que con este motivo se causen.

Teoría del Riesgo Social. Va dirigida a la Seguridad Social, pues nos habla de que los riesgos se deben reparar de acuerdo al sistema laboral existente, es decir a toda la sociedad y no solo a una empresa o patrón. Además esta teoría alude a los demás beneficios que un trabajador obtiene por el simple hecho de ser trabajador, es decir por su seguridad social integral.

7.1.4. Incapacidades por Riesgo de Trabajo

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de sus facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Además esta considerar la muerte; aunque en estricto derecho no es una incapacidad, sino una indemnización para los beneficiarios del trabajador

7.2 tabla de valuación de incapacidades

Al respecto mencionaremos que la Ley las clasifica por especialidades, estableciendo de forma general la enfermedad y describiendo las actividades que pueden quedar afectadas por cada enfermedad, aunque teóricamente esta lista no es limitativa, ya que el trabajador podrá en todo tiempo argumentar que es una enfermedad ocasionada por la actividad del trabajo. Sin embargo el trabajador tendrá que demostrar este hecho, es así como la tabla de valuación está contenida en la ley laboral. Si nosotros establecemos sobre las clases de incapacidades que se pueden dar (permanentes), la legislación determina un mínimo y un máximo de incapacidad a través de un porcentaje que operara en relación al 100%.

(Art. 513 y 514 de la Ley Federal de Trabajo)

7.3 Derechos e indemnizaciones

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

- I. Asistencia médica quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- VI. Las indemnizaciones fijadas en la (ley federal de trabajo)

Indemnizaciones

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la junta, la indemnización se pagara a la persona o personas, de las señaladas en el art. 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observara lo dispuesto en el art. 115 que dice:

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.

Salario base para determinar las indemnizaciones.

Para determinar las indemnizaciones se tomara 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 incapacidad el de la fecha en que se produzcan la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Base mínima para determinar las indemnizaciones.

La cantidad que se tome como base para las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Base máxima para determinar las indemnizaciones.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, 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 trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de salarios mínimos respectivos.

7.3.1. La subrogación por el IMSS

Dentro del fundamento del artículo 123, en donde establece la necesidad de la Seguridad Social proporcionada al trabajador, en el IMSS, recordando que esta es la seguridad social que se proporciona en general a los trabajadores, se establece que en su Régimen Obligatorio determina que todo patrón que haya asegurado a sus trabajadores, en cuanto a los Riesgos de Trabajo, quedara relevado de esta carga, en cuanto a su obligación de tener responsabilidad, y es entonces cuando la parte del Seguro Social actúa, por supuesto imponiendo de acuerdo a su Ley Del Seguro Social, las características en cuanto a cotizaciones, para los caso de invalidez 250 semanas; pensión por vejez 1250 cotizaciones y haber cumplido 65 años, cesantía en edad avanzada 1250 cotizaciones, no tener empleo y haber cumplido 60 años, entre otros supuestos; A esto se le llama Subrogación.

7.3.2. La indemnización patronal

Monto de la indemnización en caso de incapacidad temporal

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.

Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, el mismo o el patrón podrán pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

Monto de la indemnización en caso de incapacidad permanente parcial

Si el riesgo produce en el trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago de tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculando sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Se tomara el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomara asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Monto de la indemnización en caso de pérdida absoluta de las facultades

Si la capacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la junta de conciliación y arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondiera 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.

Monto máximo de indemnización a que está obligado el patrón

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de 2 incapacidades.

Monto de la indemnización por incapacidad permanente total.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá a una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

La indemnización que debe percibir el trabajador en el caso 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.

Plazo para revisar el grado de incapacidad.

Dentro de los 2 años siguientes en que se hubiese fijado el grado de incapacidad podrá el trabajador o el patrón la revisión del grado, si se comprueba una grabación o una atenuación posterior.

Reinstalación en su puesto al trabajador que ya está capacitado

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 determino su incapacidad.

No así si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Instalación en otro puesto al trabajador ya capacitado.

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo

Que comprenderá la indemnización cuando el riesgo cause la muerte del trabajador

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 fije el 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 en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.)

Beneficiarios de la indemnización en caso de muerte del trabajador

Tendrá derecho a recibir la indemnización en caso de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, o menores se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas mencionadas en las dos fracciones anteriores, si la persona con que el trabajador vivió como si fuera cónyuge durante 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio mediante 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, en la proporción de que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores el IMSS;

Monto de la indemnización en caso de muerte del trabajador

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Normas a observar en el pago de indemnizaciones por muerte del trabajador

Para el pago de la indemnización en el caso de muerte por riesgo de trabajo, se observaran las normas siguientes:

- I. La junta de conciliación permanente o el inspector del trabajo que recibe el aviso de la muerte o la junta de conciliación o arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandara practicar dentro de las 24 horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenara se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba su servicio convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la junta de conciliación y arbitraje, dentro de un término de 30 días a ejercitar sus derechos.
- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de 6 meses, se girara exhorto a la junta de conciliación permanente, a la de conciliación y arbitraje o al inspector de trabajo del lugar de ultima residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije en el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La junta de conciliación permanente, y la de conciliación y arbitraje o el inspector del trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiario;
- IV. La junta de conciliación permanente o el inspector de trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje;
- V. Satisfechos 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, dictara resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización;
- VI. O la junta de conciliación y arbitraje apreciara la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el patrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas de registro civil;

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 o la fecha con que se hubiese hecho el pago, solo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios en contra de los que los recibieron.

7.4 excluyentes de responsabilidad

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determinan el artículo anterior, en el caso y con las modalidades siguientes;

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

- III. Si el trabajador ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otras personas
- IV. Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Aumento de la indemnización por causa inexcusable del patrón

En los casos de causa inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veintiocho por ciento, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo.
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades de trabajo.
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y este no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

7.4.1. Accidente de trabajo en Trayecto

Para la determinación del riesgo, cuando este no se ha producido en el lugar de trabajo, depende si el accidente se produjo en trayecto directo de trabajador a su trabajo o a su domicilio, aunque están los supuestos de horas de alimentos, cuando estos son fuera del lugar de trabajo, entre otros; la tesis que opera aquí es el que ocurra con motivo del traslado al trabajo o cuando se esta con motivo de este.

7.5 Obligaciones especiales de los patrones

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.
- II. Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores establecer una enfermería dotado con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención medica y quirúrgica de urgencias. Estará atendida por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de este no se puede prestar la debida atención medica y quirúrgica , el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;
- III. Cuando tengan a su servicio más de 300 trabajadores instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;
- IV. Previo acuerdo con los trabajadores podrán los trabajadores celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentren el establecimiento o a una distancia que permita el

- traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que se presenten los servicios a los que se refieren los dos párrafos anteriores;
- V. Dar aviso escrito a la secretaria de trabajo y previsión social, al inspector del trabajo y a la junta de conciliación permanente o a la de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran proporcionando los siguientes datos y elementos.
- a) nombre y domicilio y empresa;
 - b) nombre y domicilio del trabajador; a si como su puesto o categoría y el monto de su salario;
 - c) lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
 - d) nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente
 - e) lugar en que se presta o haya prestado atención medica al accidentado;
- VI. Tanto pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso por escrito a las autoridades que menciona la anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Designación de los médicos de las empresas por parte de los patrones

Los médicos de las personas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la conciliación y arbitraje.

Como podrá comprobarse la causa de muerte por riesgo de trabajo

La causa de muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un medico que la presencie. Podrán igualmente designar un medico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un medico que presencie la autopsia.

7.5.1. La responsabilidad

El riesgo de trabajo genera una responsabilidad que el patrón debe asumir, y que será diferente según la gravedad de las consecuencias originadas por el riesgo de trabajo, siendo algunas de estas de manera general, incapacidad o muerte.

Casos en que el patrón no se libera de responsabilidad

No se libera el patrón de alguna responsabilidad:

- I. que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador
- III. que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

7.5.2. El siniestro producido

Se podrá aumentar hasta en un 25 % a juicio de la Junta de conciliación y arbitraje, la indemnización de un riesgo de trabajo cuando exista una falta inexcusable del patrón, la falta inexcusable se da cuando no cumple con las disposiciones legales de prevención, no toma medidas preventivas, recomendadas o por la experiencia de anteriores riesgos. Además esta contemplado en la Ley de Seguridad social que , si el patrón tuviera culpa intencional del riesgo por si o por tercera persona, el patrón deberá pagar las erogaciones que el Seguro realice al trabajador, sean prestaciones en dinero y especie; además incurrirá en responsabilidad penal. Esto ocasiona observar los requisitos de seguridad e higiene en toda empresa.

7.6. Pensiones por riesgo de trabajo

Ver 7.3.2.

7.6.1. Valuación del riesgo

La ley (artículo 514), establece una tabla de valuación que a la letra nos da los porcentajes siguientes:

TITULO NOVENO RIESGOS DE TRABAJO ARTICULO 514

**PARA LOS EFECTOS DE ESTE TITULO, LA LEY ADOPTA LA SIGUIENTE:
TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES MIEMBRO
SUPERIOR PERDIDAS.**

TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES

Miembro superior.

Pérdidas.

1. Por la desarticulación interescapulotorácica de 80 a 85%
2. Por la desarticulación del hombro de 75 a 80%
3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de 70 a 80%
4. Por la desarticulación del codo, de 70 a 80%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de 65 a 75%
6. Por la pérdida total de la mano, de 65 a 75%

7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos, de 60 a 70%
8. Por la pérdida de los 5 dedos, de 60 a 70%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante, de 55 a 65%
10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de 60 a 70%
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil, de 45 a 50%
12. Conservando el pulgar inmóvil, de 55 a 60%
13. Por la pérdida del pulgar índice y medio, de 52 a 57%
14. Por la pérdida del pulgar y del índice, de 40 a 45%
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 35%
16. Por la pérdida del pulgar solo, de 25 a 30%
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar 20%
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste, de . 20 a 25%
19. Por la pérdida del dedo índice 20%
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice 12%
21. Por la pérdida de la falangeta del índice 6%
22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 18%
23. Por la pérdida del dedo medio 15%
24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio 10%
25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio 5%
26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 15%
27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique 12%

28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique . 8%

29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 4%

Anquilosis

Pérdida completa de la movilidad articular

30. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de 35 a 40%

31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del omóplato, de . 40 a 55%

32. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110° y 75°, de 30 a 35%

33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110° y 180°, de 45 a 50%

34. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación, de 15 a 25%

35. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos, de 20 a 45%

36. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos, de 45 a 60%

37. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida), de 65 a 75%

38. Carpo-metacarpiana del pulgar, de 15 a 20%

39. Metacarpo-falángica del pulgar 12%

40. Interfalángica del pulgar 6%

41. De las dos articulaciones del pulgar 15%

42. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo, de 25 a 30%

43. Articulación metacarpo-falángica del índice 7%

44. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice 10%

45. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice 4%

46. De las dos últimas articulaciones del índice 10%

47. De las tres articulaciones del índice 15%

48. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio	5%
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio	7%
50. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio	2%
51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio	10%
52. De las tres articulaciones del dedo medio	15%
53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique	3%
54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique	5%
55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique	2%
56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique	8%
57. De las tres articulaciones del anular o del meñique	12%

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares

58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción, de	10 a 30%
59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110° y 180°	30%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110° y 75°, de	10 a 20%
61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación, de	5 a 15%
62. De la muñeca, de	10 a 15%
63. Metacarpo-falángica del pulgar, de	2 a 4%
64. Interfalángica del pulgar, de	3 a 5%
65. De las dos articulaciones del pulgar, de	5 a 10%
66. Metacarpo-falángica del índice, de	2 a 3%
67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice, de	4 a 6%

68. De las tres articulaciones del índice, de 8 a 12%
69. De una sola articulación del dedo medio 2%
70. De las tres articulaciones del dedo medio, de 5 a 8%
71. De una sola articulación del anular o del meñique 2%
72. De las tres articulaciones del anular o del meñique, de 4 a 6%

Pseudoartrosis

73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de 45 a 60%
74. Del húmero, apretada, de 15 a 35%
75. Del húmero, laxa, de 40 a 50%
76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de 40 a 55%
77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de 5 a 10%
78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de 20 a 40%
79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de 20 a 35%
80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de 40 a 50%
81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de 40%
82. De todos los huesos del metacarpo, de 30 a 40%
83. De un solo metacarpiano 10%
84. De la falange ungueal del pulgar 8%
85. De la falange ungueal de los otros dedos 6%
86. De la otra falange del pulgar 15%
87. De las otras falanges del índice 10%
88. De las otras falanges de los demás dedos 5%

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo, de 20 a 50%

90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135° y 45°, de 10 a 40%

91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45% o menos, de 45 a 50%

92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas, de 10 a 30%

Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices

Flexión permanente de uno o varios dedos

93. Pulgar, de 10 a 25%

94. Índice o dedo medio, de 8 a 15%

95. Anular o meñique, de 8 a 12%

96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%

97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar, de 45 a 50%

Extensión permanente de uno o varios dedos.

98. Pulgar, de 18 a 22%

99. Índice, de 10 a 15%

100. Medio, de 8 a 12%

101. Anular o meñique, de 8 a 12%

102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%

103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar, de 45 a 50%

Secuelas de fracturas

104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro, de 10 a 15%

105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro, de 10 a 30%

106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular, de 10 a 30%

107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión,
de 5 a 10%
108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos,
de 10 a 15%
109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps, de 20 a 25%
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 10 a 20%
111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de 10 a 20%
112. Con abolición de movimientos, de 20 a 40%
113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos, de 10 a 20%

Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos.

114. Parálisis total del miembro superior, de 70 a 80%
115. Parálisis radicular superior 40%
116. Parálisis radicular inferior 60%
117. Parálisis del nervio sub-escapular 12%
118. Parálisis del nervio circunflejo, de 15 a 30%
119. Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de 30 a 35%
120. Parálisis del nervio mediano, en el brazo 45%
121. En la muñeca, de 15 a 25%
122. Parálisis del nervio mediano con causalgia, de 50 a 80%
123. Parálisis del nervio cubital si está lesionado a nivel del codo 35%
124. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano 30%
125. Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps 50%
126. Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 40%

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

- 127. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna, de 5 a 10%
- 128. De la clavícula, no reducida o irreductible, externa 5%
- 129. Del hombro, de 10 a 30%
- 130. De los dos últimos metacarpianos, de 15 a 20%
- 131. De todos los metacarpianos, de 30 a 40%
- 132. Metacarpo-falángica del pulgar, de 10 a 25%
- 133. De la falange ungueal del pulgar 5%
- 134. De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo 10%
- 135. De la tercera falange de cualquier otro dedo 4%

Músculos

- 136. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 15%
- 137. Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular, de 10 a 15%
- 138. Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular, de 5 a 10%

Vasos

139. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

140. Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla en un 10%

141. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 250%, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

Miembro inferior

Pérdidas.

142. Por la desarticulación de la cadera, de 75 a 80%
143. Por la amputación del músculo, entre la cadera y la rodilla, de 70 a 80%
144. Por la desarticulación de la rodilla, de 65 a 70%
145. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y
amiotrofia del tríceps,
de 20 a 40%
146. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie, de 55 a 65%
147. Por la pérdida total del pie, de 50 a 55%
148. Por la mutilación de un pie con conservación del talón, de 35 a 45%
149. Por la pérdida parcial o total del calcáneo, de 10 a 30%
150. Por la desarticulación medio-tarsiana, de 35 a 40%
151. Por la desarticulación tarso metatarsiana, de 25 a 30%
152. Por la pérdida de los cinco ortejos, de 20 a 25%
153. Por la pérdida del primer ortejo; con pérdida o mutilación de su
metatarsiano, de 20 a 30%
154. Por la pérdida del primer ortejo sólo 15%
155. Por la pérdida de la falange ungueal del primer ortejo 7%
156. Por la pérdida de un ortejo que no sea el primero 5%
157. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un ortejo que no sea el
primero 3%
158. Por la pérdida de la falange ungueal de un ortejo que no sea el primero 2%
159. Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su
metatarsiano, de 20 a 30%

Anquilosis

160. Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud, de 50 a 55%
161. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción,
abducción, rotación),
de 60 a 65%

162. De las dos articulaciones coxo-femorales, de 90 a 100%
163. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 180° a 135°, de 30 a 40%
164. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135° a 30°, de 40 a 65%
165. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum, de 40 a 50%
166. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los
ortejos, de 10 a 15%
167. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad
de los ortejos,
de 25 a 30%
168. Del cuello del pie, en actitud viciosa, de 30 a 55%
169. Del primer ortejo, en rectitud 5%
170. Del primer ortejo en posición viciosa, de 10 a 15%
171. De los demás ortejos, en rectitud 5%
172. De los demás ortejos en posición viciosa, de 5 a 15%

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.

173. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable, de 15 a 25%
174. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable, de 30 a 40%
175. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de
flexión, de 10 a 20%
176. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa,
según el ángulo de flexión,
de 25 a 35%
177. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable, de 5 a 10%
178. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable, de 10 a 20%
179. De cualquier ortejo, de 2 a 5%

Pseudoartrosis

180. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida
considerable de sustancia ósea, de 50 a 70%

181. Del fémur, de 40 a 60%
182. De la rodilla con pierna de badajo .(consecutiva a resecciones de rodilla), de 40 a 60%
183. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada 15%
184. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada 20%
185. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo 40%
186. De la tibia y el peroné, de 40 a 60%
187. De la tibia sola, de 30 a 40%
188. Del peroné sólo, de 8 a 18%
189. Del primero o del último metatarsiano, de 8 a 15%

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

190. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 170° a 135°, de .. 20 a 30%
191. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 135° a 90°, de 30 a 50%
192. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90°, de 50 a 60%
193. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes, de 20 a 40%

Secuelas de fracturas

194. Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 25%
195. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior, de 25 a 50%
196. De la cavidad cotoidea, con hundimiento, de 15 a 40%
197. De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 15 a 20%
198. De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 20%

199. De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 40 a 60%
200. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor de 30 a 40%
201. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares, de 60 a 80%
202. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 8 a 15%
203. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular, de 15 a 30%
204. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular, de 30 a 40%
205. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares, de 30 a 50%
206. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135°, de 50 a 70%
207. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de 30 a 50%
208. De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 10%
209. De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de 15 a 30%
210. De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia fuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de 35 a 50%
211. De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de 55 a 70%
212. De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de 10 a 25%
213. Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular de 5 a 10%
214. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro, de 25 a 40%
215. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera, de 25 a 40%

216. Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso, de 15 a 20%
217. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera, de 20 a 30%
218. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortejos y
atrofia de la pierna,
de 30 a 50%
219. Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional, de 10 a 20%

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

220. Parálisis total del miembro inferior, de 70 a 80%
221. Parálisis completa del nervio ciático mayor 40%
222. Parálisis del ciático poplíteo externo 35%
223. Parálisis del ciático poplíteo interno 30%
224. Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo
externo 40%
225. Parálisis del nervio crural, de 40 a 50%
226. Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de 20 a 30%
227. En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes
mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes
correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades
sumadas pasen del 100%
228. En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes
serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia
funcional.

Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.

229. Del pubis, irreductible o irreducida, o relajación extensa de la sínfisis,
de 25 a 40%

Músculos

230. Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 30%
231. Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular
..... 20%
232. Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

233. Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 15%
234. Amiotrofia total del miembro inferior 40%

Vasos

235. Las secuelas de lesiones arteriales se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.)

236. Flebitis debidamente comprobada, de 15 a 25%

237. Úlcera varicosa recidivante, según su extensión, de 8 a 20%

238. En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del . 100%

239. En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente.

Cabeza

Cráneo

240. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto, de 10 a 20%

241. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado, de 20 a 35%

242. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado, de 35 a 50%

243. Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo, de 20 a 35%

244. Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro, de 10 a 20%

245. Pérdida ósea más extensa, de 20 a 30%

246. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo, de 50 a 70%

247. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo 100%

248. Epilepsia jacksoniana, de 10 a 25%

249. Anosmia por lesión del nervio olfativo 5%

250. Por lesión del nervio trigémino, de 15 a 30%

251. Por lesión del nervio facial, de	15 a 30%
252. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	10 a 50%
253. Por lesión del nervio espinal, de	10 a 40%
254. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral	15%
255. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral	60%
256. Monoplegia superior	70%
257. Monoparesia superior, de	20 a 40%
258. Monoplegia inferior, marcha espasmódica, de	40 a 60%
259. Monoparesia inferior, marcha posible, de	20 a 40%
260. Paraplegia	100%
261. Paraparesia, marcha posible, de	50 a 70%
262. Hemiplegia, de	70 a 90%
263. Hemiparesia, de	20 a 60%
264. Diabetes azucarada o insípida, de	10 a 40%
265. Afasia discreta, de	20 a 30%
266. Afasia acentuada, aislada, de	40 a 80%
267. Afasia con hemiplegia	100%
268. Agrafia, de	20 a 30%
269. Demencia crónica	100%

Cara

270. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de 90 a 100%	90 a 100%
271. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de 90 a 100%	90 a 100%
272. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de	60 a 80%
273. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de 50 a 60%	50 a 60%

274. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada, de 20 a 30%
275. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación, de 5 a 15%
276. Pérdidas de substancia en la bóveda palatina, no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión, de 15 a 35%
277. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 10%
278. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente, de 5 a 10%
279. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de 15 a 25%
280. Cuando sea apretada en la rama horizontal, de 10 a 20%
281. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de 25 a 35%
282. Cuando sea apretada en la sínfisis, de 25 a 30%
283. Cuando sea laxa en la sínfisis, de 25 a 40%
284. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 20%
285. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida, de 50 a 60%
286. Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación, de 20 a 30%
287. Cuando la dificultad de la articulación sea parcial, de 5 a 15%
288. Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación, de 5 a 10%
289. Pérdida de uno o varios dientes: reposición
290. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada 30%
291. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada 15%
292. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 20%
293. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10%
294. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 15%
295. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5%
296. Bridas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de 20 a 50%

297. Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de 20 a 35%

298. Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de 20 a 40%

299. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente, de 10 a 20%

Ojos

300. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares ... 100%

301. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja. (Visión restante con corrección óptica.)

TABLA I

A.V.	1 a 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0.	E.c./p.*	E.p./i.**
1 a 0.8	0%	4%	6%	8%	12%	18%	25%	30%	33%	35%	50%	60%
0.7	4%	9	11	13	17	23	30	35	38	40	55	65
0.6	6%	11	13	15	19	25	32	37	40	45	60	70
0.5	8%	13	15	17	21	27	35	45	50	55	65	75
0.4	12%	17	19	21	25	35	45	55	60	65	70	80
0.3	18%	23	25	27	35	45	55	65	70	75	80	85
0.2	25%	30	32	35	45	55	65	75	80	85	90	95
0.1	30%	35	37	45	55	65	75	85	90	95	98	100
0.05	33%	38	40	50	60	70	80	90	95	100	100	100
0	35%	40	45	55	65	75	85	95	100	100	100	100
E.c./p.*	50%	55	60	65	70	80	90	98	100	100	100	100
E.p./i.**	60%	65	70	75	80	85	95	100	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis.

** Enucleación, prótesis imposible.

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado, (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0. 2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de

incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

302. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual, (visión restante con corrección óptica).

TABLA II

A.V.	1	a 0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0.	E.c./p.*	E.p./i.**
	0.8											
1 a 0.8	0%	6%	9%	12%	15%	20%	30%	35%	40%	45%	50%	60%
0.7	6%	13	16	19	22	27	37	42	47	52	57	67
0.6	9%	16	19	22	25	30	40	45	50	55	62	72
0.5	12%	19	22	25	28	33	43	50	55	60	67	77
0.4	15%	22	25	28	31	40	50	60	65	70	75	82
0.3	20%	27	30	33	40	50	60	70	75	80	85	90
0.2	30%	37	40	43	50	60	70	77	85	90	95	98
0.1	35%	42	45	50	60	70	77	90	95	98	100	100
0.05	40%	47	50	55	65	75	85	95	98	100	100	100
0	45%	52	55	60	70	80	90	98	100	100	100	100
E.c./p.*	50%	57	62	67	75	85	95	100	100	100	100	100
E.p./i.**	60%	67	72	77	82	90	98	100	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis.

** Enucleación, prótesis imposible.

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado. (Segunda línea horizontal.)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0. 2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

303. Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monóculos (ceguera o visión inferior a 0. 05 en el ojo contralateral).

(Visión restante con corrección óptica.)

TABLA III

Agudeza visual	Incapacidades	en Incapacidades	en
----------------	---------------	------------------	----

	trabajadores cuya actividad sea de exigencia mediana o baja	trabajadores cuya actividad sea de exigencia elevada visual
0.7	9	13
0.6	13	19
0.5	17	25
0.4	25	31
0.3	45	50
0.2	65	70
0.1	85	90
0.05	95	100
0	100	100

304. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis 50%

305. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis 60%

306. Al aceptarse en servicio a los trabajadores, se considerará para reclamaciones posteriores por pérdida de la agudeza visual, que tienen la unidad aunque tuvieran 0. 8 (8 décimos en cada ojo).

307. Los escotomas centrales se valuarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

308. Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo 10%

309. En ambos ojos, de 15 a 30%

310. Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo, de 15 a 35%

311. En ambos ojos, de 40 a 90%

Hemianopsias verticales.

312. Homónimas, derecha o izquierda, de 20 a 35%

313. Heterónimas binasales, de 10 a 15%

314. Heterónimas bitemporales, de 40 a 60%

Hemianopsias horizontales.

315. Superiores, de 10 a 15%

316. Inferiores, de 30 a 50%

317. En cuadrante superior, 10%

318. En cuadrante inferior, de 20 a 25%

Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central.

319. Nasal, de 60 a 70%

320. Inferior, de 70 a 80%

321. Temporal, de 80 a 90%

322. En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia, el relativo a la visión restante, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

Trastornos de la movilidad ocular

323. Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de 5 a 10%

324. Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de 5 a 20%

325. Diplopia en la parte inferior del campo, de 10 a 25%

326. Diplopia no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplegia interna, que amerita la oclusión de un ojo, de 20 a 30%

327. Diplopia no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo, de 40 a 50%

Otras lesiones

328. Afaquia unilateral corregible con lente de contacto:

Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 35% en trabajadores de mediana o baja exigencia visual, o de 45% en los de elevada exigencia visual.

329. Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto:

Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase el 100%, conforme a las estipulaciones del artículo 494.

330. Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

331. Oftalmoplegia interna total unilateral, de 10 a 15%

332. Bilateral, de 15 a 30%

333. Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 5%

334. En ambos ojos 10%

335. Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta, de 5 a 10%

336. Ptosis palpebral o blefaroespasma unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

337. Pstosis palpebral bilateral, de 20 a 70%

Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila está más o menos descubierta.

338. Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiloblefarón), unilateral, de 5 a 15%

339. Bilateral, de 10 a 25%

Alteraciones de las vías lagrimales

340. Lagofthalmos cicatrizal o paralítico unilateral, de 5 a 15%

341. Bilateral, de 10 a 25%

342. Epífora, de 5 a 15%

343. Fístulas lagrimales, de 15 a 25%

Nariz

344. Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente, de 10 a 20%

345. Pérdida de la nariz sin estenosis, no reparada plásticamente, de 30 a 40%

346. Cuando haya sido reparada plásticamente, de 15 a 20%

347. Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis, de 30 a 50%

Oídos

348. Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral, de 5 a 10%
349. Bilateral, de 10 a 15%
350. Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado, de 30 a 50%

Sorderas e hipoacusias profesionales

351. Se valorarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente
10	10
15	14
20	17
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40
50	45
55	50
60	55
65	60
70	65
75 a 100	70

Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin reducción por presbiacusia o estado anterior.

Cuello

352. Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o
amplia cicatriz,
de 10 a 30%
353. Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el
esternón, de 40 a 60%
354. Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía, de 10 a 20%
355. Que produzcan afonía sin disnea, de 20 a 30%
356. Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 10%
357. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos, de 20 a 70%
358. Cuando produzcan disnea de reposo, de 70 a 80%

359. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia, de 70 a 90%

360. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea, de 25 a 80%

361. Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución, de 20 a 40%

Tórax y contenido.

362. Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 10%

363. Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas 20%

364. Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de 5 a 10%

365. De fracturas costales o condrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal, de 10 a 15%

366. Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados, de ... 20 a 30%

367. Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos, de 20 a 30%

368. Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de .. 10 a 90%

369. Fibrosis pneumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliares grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal, de 5 a 10%

370. Fibrosis pneumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliares grados 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa, de 10 a 25%

371. Fibrosis pneumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliares grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media, de 30 a 60%

372. Fibrosis pneumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliares grado 3, u opacidades nodulares grado 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave, de 60 a 100%

373. Fibrosis pneumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%

374. Fibrosis pneumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta 100%

375. Las pneumoconiosis no fibróticas y el emfisema pulmonar, se valorarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.

376. Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente, de 30 a 40%

377. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de 20 a 70%

378. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca, de 10 a 20%

379. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad de 20 a 100%

Abdomen

380. Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables, de 10 a 20%

381. Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico, de 20 a 30%

382. Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad, de 10 a 30%

383. Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente, de 30 a 60%

384. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de 20 a 60%

385. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de 30 a 80%

Aparato génito-urinario

386. Pérdida o atrofia de un testículo, de 15 a 25%

387. De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 40 a 100%

388. Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de 50 a 100%

389. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 70 a 100%

390. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente,
de 50 a 70%
391. Por la pérdida de un seno, de 20 a 30%
392. De los dos senos, de 50 a 70%
393. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de . 35 a 50%
394. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 50 a 90%
395. Incontinencia de orina permanente, de 30 a 40%
396. Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente,
de 30 a 40%
397. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 60%
398. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de 60 a 90%

Columna vertebral

Secuelas de traumatismo sin lesión medular.

399. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos, de 30 a 50%
400. Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna,
de 30 a 40%
401. Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos,
de 20 a 30%

Secuelas de traumatismos con lesión medular

402. Paraplegia 100%
403. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible, de 70 a 90%
404. Si la marcha es posible con muletas, de 50 a 70%

Clasificaciones diversas

405. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo de trabajo 100%

406. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente 100%

407. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad de trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.

408. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de 20 a 100%

409. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes.

UNIDAD VIII NOCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Objetivo Educativo

Comprenderá la importancia del derecho social, del Sistema Nacional de Seguridad Social, así como las instituciones encargadas de realizarlo y el marco jurídico que las regula

8.1. Genealogía y Concepto

En este apartado estableceremos el por qué existe dentro del estado de Derecho en México, la obligación por parte del estado de dar mayor protección a la sociedad en estado de vulnerabilidad, refiriéndonos a la genealogía de la Seguridad Social, principio fundamental del Estado como ente protector de su población (en este caso los trabajadores)

8.1.1 Genealogía seguridad social

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

El término puede usarse para hacer referencia a:

- Seguro social, donde la gente recibe beneficios o servicios en reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación seguro de invalidez, pensiones de viudedad y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo.
- Mantenimiento de ingresos, principalmente la distribución de efectivo en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación y desempleo.
- Servicios provistos por las administraciones responsables de la seguridad social. Según el país esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.
- Menos frecuente, el término puede ser también usado para referirse a la seguridad básica, un término aproximadamente equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos.

8.1.2 Concepto de seguridad social

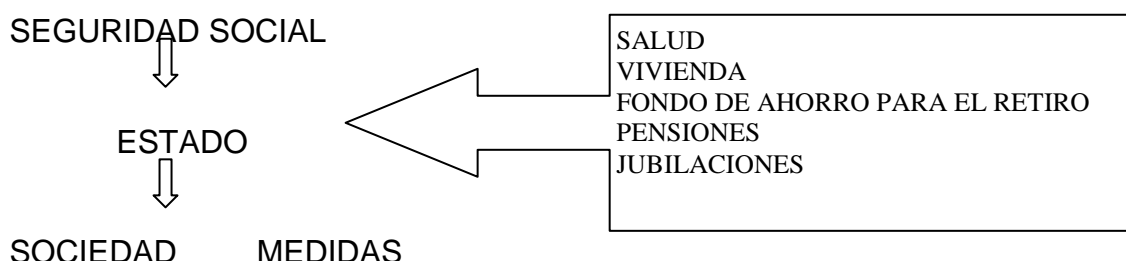
Se refiere al campo del bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo las familias con hijos, entre otros

La organización internacional del trabajo (OTI) publicó un documento en 1991 donde se define a la seguridad social como:

“La protección de la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales”, que no ser así ocasionarían la desaparición a una fuerte reducción de ingresos y por lo tanto de servicios, por causa de enfermedad, maternidad accidentes de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte, también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

OBJETIVO:

Ofrecer protección a las personas que están en imposibilidad temporal o permanente de obtener un ingreso o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, y para que pueda seguir satisfaciendo las necesidades básicas.



8.2 Fundamento jurídico seguridad social

Como fundamento de la seguridad social en México estableceremos que esta está contemplada en la Constitución política de los estados unidos mexicanos, la ley federal del trabajo y por supuesto en las leyes reglamentarias del

IMSS, ISSTE, ISFAM E ISEMYN, aun y en los últimos tiempos en el SEGURO POPULAR; aunque en este está solo refiera servicio de salud.

8.2.1 La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

Se tiene el Art. 5º constitucional donde establece la libertad de toda persona residente en México de dedicarse a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode, sin ser nadie obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

En estos párrafos se encierra el origen de la seguridad que todo el trabajador debe tener de este fundamento partimos al Art. 123 “del trabajo y previsión social”, estableciendo que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

8.2.2 La ley federal de trabajo

La ley laboral establece en su artículo tercero que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

De tal forma que tenemos contenida la disposición de proporcionar el bienestar necesario a todo aquel que preste un servicio personal subordinado, luego entonces este artículo impone la necesidad de la creación de la seguridad social, que si bien es cierto se proporciona a todo aquel con la condición de trabajador, esta es proporcionada en parte por el estado, recordando la función protectora del estado,

Además dispone que el patrón debe 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 ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

8.2.3 Leyes reglamentarias seguridad social

La seguridad social en México se establece desde la constitución política de los estados unidos mexicanos de ahí pasa hacer regulado según la jerarquía de leyes por las leyes federales que en cuanto al sistema de seguridad nacional son 4:

º Ley del IMSS: para todos los trabajadores en general

º Ley del ISSSTE: Para los trabajadores al servicio del estado

° Ley del ISSEMYN: Que es para los trabajadores al servicio del estado regionalizados (estado de México).

° Ley del ISFAM: Para aquellos trabajadores dependientes de las fuerzas armadas mexicanas

Las leyes reglamentarias son todas aquellos ordenamientos, códigos, reglamentos, disposiciones o comisiones que regulen el sistema de seguridad social que el estado como sistema protector debe obligadamente proporcionar a los trabajadores o aquella persona que tenga calidad de trabajador y sus beneficios.

8.3 Sistema Nacional de seguridad social

En 1943, se promulgó la Ley del Seguro Social, en la que se reafirmó que el seguro social es un servicio público nacional con carácter obligatorio, y se construyeron instituciones como el IMSS y el ISSSTE. En esta época se afirmaba que no puede descansar su estabilidad en desnutridos, analfabetos, familias que viven en la promiscuidad, madres campesinas agotadas; no hay efectiva justicia social sin paz en los estómagos, en los cerebros y en la vida de los marginados... Mientras haya hambre en el pueblo y mientras haya sectores marginados no podrá haber salud ni avance... No podemos estructurar un régimen nacional estable si el mejoramiento social se funda en minorías privilegiadas y no se amplía el bienestar colectivo del pueblo, pues sin justicia social no hay verdadera democracia; la verdadera seguridad social está en que nos sintamos, todos, parte de una unidad y que los que más tienen aporten sus recursos para los que menos o nada tienen 1

En 1960, surgió el ISSSTE como un sistema específico de seguridad social para los trabajadores del Estado.

Desde aquél momento, el ISSSTE y el IMSS se convirtieron en las dos instituciones fundamentales de la seguridad social en México. Su presencia y actividad contribuyeron enormemente al desarrollo económico del país y, sobre todo, a mantener la estabilidad social y política de México. Sería imposible entender la época del "desarrollo estabilizador", sin la participación decidida de las instituciones de seguridad social y sin la participación de las agrupaciones sindicales que, constituyeron factores centrales para la estabilidad social y política de México.

La seguridad social en México no es una cosa menor; es, sobre todo, un principio político, económico, ideológico y hasta ético. Surgió y se desarrolló como un mecanismo para aminorar la inequitativa distribución de la riqueza, establecido en la Constitución Política de México. La seguridad social fue resultado de la llamada alianza histórica del movimiento obrero con el Estado mexicano durante el cardenismo y que, más allá de frases, logró incorporarse a la vida política, estableciendo que:

El Estado mexicano otorgaba protección y prestaciones sociales a los trabajadores. El Estado promovía la industrialización y la expansión del sector

público. Junto con el proceso económico, se promovía el empleo estable. Las prestaciones sociales se pactarían en los contratos colectivos. Las pensiones y jubilaciones son una parte central de los contratos. La seguridad social ha contribuido a mantener un Estado fuerte, así como a atraer inversión nacional e internacional. La seguridad social es un gran factor de cohesión social y política. La seguridad social es un pilar fundamental de la política del Estado y de la sociedad mexicana.

La seguridad nacional en México se establece en la constitución política desde su creación dándole origen a los principios sociales que tiene el derecho laboral

8.4 Instituciones de seguridad social

° Ley del IMSS: para todos los trabajadores en general

° Ley del ISSSTE: Para los trabajadores al servicio del estado

° Ley del ISSEMYN: Que es para los trabajadores al servicio del estado regionalizados (estado de México).

° Ley del ISFAM: Para aquellos trabajadores dependientes de las fuerzas armadas mexicanas

8.5 Regímenes de aseguramiento

El ministerio de previsión social y asistencia social se compone de 3 características; bajo las modalidades de repetición simple cuyo régimen es el Régimen General (RGSS), Régimen Propio (RPSS). Y Régimen Complementario (RCSS), son autónomos e independientes entre si con presupuestos separados y legislación específica para cada uno de ellos.

- a) Régimen General (RGSS) Tienen como características ser público de cobertura nacional y de afiliación obligatoria, destinada a los trabajadores del sector privado urbano y rural, esta destinado a los trabajadores en general y sus respectivos dependientes, excepto al registro público civil, militar que tienen un régimen propio, permite la inscripción como asegurado facultativo de cualquier persona mayor de 16 años que no sea afiliado obligadamente a otro régimen (ama de casa, desempleado, estudiante).
- b) Régimen Propio (RPSS). Destinado a los servidores públicos federales, estatales y municipales, de afiliación obligatoria pero de cobertura restringida a los servidores de los respectivos niveles de gobierno instituido; son mantenidos y administrados por las propias entidades públicas de naturaleza jurídica y obligatorio con reglas propias para los beneficios de jubilación y pensión constitucionalmente establecidas; jubilación obligatoria hasta los 70 años de edad por tiempo de contribución después de 35 años para hombres y 30 para las mujeres. Ofrecen protección a la asistencia social a los servidores del gobierno federal de todos los estados y 2,140 municipios.
- c) Régimen Complementario (RCSS) es voluntario y su admón. Es privada, organizada en fondos de pensión abiertas o cerradas

generalmente al SCC posee arreglos variados y se constituye en un complemento al RPSS; la fiscalización esta hecha por MPS (fondo cerrado) y el NF (fondo abierto).

EL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

El régimen legal del seguro social en México tiene entre sus finalidades el garantizar la salud de la población al través de la asistencia medica, así como la protección de los medios económicos de subsistencia de los asegurados en los casos y los términos previstos específicamente en la ley, amen de la prestación de servicios sociales tendientes a lograr el bienestar y colectivo, habiéndose ampliado en la nueva LSS el aspecto teleológico de la seguridad social al otorgamiento de una pensión garantizada por el estado, al cumplirse los requisitos legales exigidos para ello.

Nuestro seguro social ha pretendido y aun pretende conseguir, por virtud del contenido de sus preceptos:

La protección al salario, en donde los distintos esquemas de protección, a través de los subsidios, pensiones, ayuda y demás prestaciones económicas, resulta ser un complemento del ingreso pecuniario del asegurado;

La teoría subjetiva del riesgo o contingencia social, a que están expuestos todos los trabajadores y otros sujetos de aseguramiento, buscando ampliar su cobertura real amparando no solo a los empleados, sino a otros grupos sociales, realicen o no labores productivas;

El interés social, en tanto que su régimen legal tiende a evitar la miseria al proteger la economía familiar del asegurado;

El interés publico, porque se protege a grandes sectores de la colectividad, al intervenir el estado por medio de un ente paraestatal, para prevenir los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los obreros y la salud de otros grupos sociales protegidos;

La aplicación limitada de la ley, desde el momento en que el régimen del seguro social no se aplica de una manera general a todos los individuos de la sociedad, sino solo a aquellos grupos que en su ley se establecen como sujetos de aseguramiento obligatorio o voluntario;

Un servicio publico nacional, tomando en consideración que la seguridad social se encomienda a una institución descentralizada, que se financia tripartidamente con las aportaciones del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los propios patrones, que si bien constituyen en principio una carga tributaria, finalmente todos, en mayor o menor grado reciben los beneficios del servicio; y,

El carácter obligatorio del servicio, en tanto que se garantiza su estabilidad, permanencia y cumplimiento por parte del IMSS de sus tareas y responsabilidades, en beneficio directo de su población derechohabiente, con independencia de que también dicho carácter obligatorio se extiende tanto a los

sujetos de aseguramiento, como a los obligados a la tributación para el adecuado financiamiento del instituto.

El artículo 6o de la nueva Ley Seguro Social.

Conforme lo establece el artículo 6º de la nueva LSS, el seguro social comprende dos regímenes:

El régimen obligatorio, y el régimen voluntario.

Comenzaremos nuestro análisis manifestando que la LSS de 1943 solo contemplaba el régimen obligatorio, comprendiendo en el mismo tres ramos de seguros específicos: 1) el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 2) el seguro de enfermedades no profesionales y maternidad; y 3) el seguro de invalidez, vejes, cesantía y muerte. Dicha legislación no establecía un régimen voluntario de aseguramiento.

La LSS de 1973, amplió la cobertura de las ramas de seguro que integran el régimen obligatorio y creó las prestaciones sociales. En un principio, el régimen obligatorio contemplaba cuatro ramos de seguro, a saber: 1) el seguro de riesgos de trabajo; 2) el de enfermedades generales y maternidad; 3) el de invalidez, vejes, cesantía en edad avanzada y muerte; y 4) el de guardería para hijos de aseguradas. Luego a partir del 1º de mayo de 1992, se creó un nuevo ramo de seguro para el régimen de seguro obligatorio: 5) el seguro de retiro, el que por cierto formara parte del SAR -conjuntamente con la aportación patronal al INFONAVIT-. Lo realmente trascendente de esta legislación en vigor hasta el 30 de junio de 1997, es el haber incorporado al fin un régimen voluntario, conformado por dos grupos específicos: a) el seguro facultativo y b) los seguros adicionales, mismos que sumados a otras figuras jurídicas tales como la incorporación voluntaria y la propia continuación voluntaria en el régimen obligatorio, constituyeron un enorme avance en los esquemas de protección al rebasar a los trabajadores y su núcleo familiar, tradicionales del servicio, extendiéndose a otros sectores sociales de antaño desprotegidos no necesariamente vinculados a una relación laboral. Mención especial merece la inserción, en dicha legislación ahora derogada, de los llamados servicios o prestaciones sociales, que por 23 años fueron de ejercicio discrecional por parte del IMSS y hoy son obligatorios.

En la actualidad, la LSS de 1997 conserva de alguna manera, en su régimen obligatorio, los mismos seguros ya contemplados en la legislación anterior, aunque reordenados y distribuidos, amén de contar con un sofisticado sistema de financiamiento; el legislador federal sostuvo también el régimen voluntario y las prestaciones sociales.

Generalidades de los regímenes del seguro social

Pare empezar, afirmaremos que por disposición expresa de su ley, el seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican en cada régimen -ya el obligatorio o ya sea el voluntario-. En cada uno de los ramos del seguro del régimen obligatorio, el IMSS otorgará las prestaciones en dinero y en especie que para cada caso específicamente prevé la LSS, a condición de que hayan sido cumplidos los requisitos y plazos de espera al

efecto previstos. En efecto, tanto los asegurados directos de los beneficios del seguro social, como su núcleo familiar derechohabiente -beneficiarios indirectos de los esquemas de protección-, para poder recibir y disfrutar de las prestaciones que la ley otorga, forzosamente deberán cumplir con todos los requisitos establecidos en su legislación o en sus disposiciones reglamentarias, debiendo también acatar todas sus instrucciones y obsequiar en su oportunidad los tramites administrativos internos que, para cada específico, señale la institución.

Es así como debemos afirmar, que el derecho de la seguridad social es de aplicación estricta, primordialmente si analizamos el texto de los artículos 8º y 9º de la nueva LSS, sobre las que se estructuran los esquemas operativos y administrativos del seguro social. Con el objeto de clarificar tales afirmaciones, a continuación creo prudente transcribir literalmente los numerales aludidos:

Artículo 8º.-Los asegurados y sus beneficiarios para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Artículo 9º .-Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

No debe resultarnos extraño, que las normas de índole fiscal sean interpretadas -por disposición de la ley-, de manera estricta. Lo que sí puede resultar para muchos sorprendente, incluso paradójico, es que sea de aplicación estricta aun el aspecto laboral, esto es, todo lo relativo a las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios. Pero una cosa es cierta: el IMSS no es una institución de beneficencia, ni fue creado para realizar labores de asistencia pública; al instituto se le podrán exigir prestaciones en dinero y en especie, solo cuando se hayan cumplido todos y cada uno de los requisitos previstos en la LSS, pues en caso contrario no se tendrá acceso a ellas al no haberse generado el derecho para su otorgamiento.

El régimen obligatorio

El más importante de los regímenes del seguro social, resulta ser el obligatorio, el que aglutina al mayor número de asegurados y derechohabientes del país; sobre el particular, el artículo 11 de la nueva LSS, enumera las cinco ramas del seguro que integran el régimen obligatorio:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades de maternidad
- Invalides y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Por ahora, enfoquemos nuestro principal objetivo en determinar quienes son las personas que deben de ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, y por exclusión, quienes entonces, pueden optar por incorporarse

voluntariamente a él. Analicemos lo que al respecto dispone el artículo 12 de la nueva LSS:

Artículo 12.-Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción; y,
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que esta misma ley señala.

Procedamos ahora a analizar cada una de las tres hipótesis legales que plantea el precepto transcrito.

I.- Del texto de la primera hipótesis planteada por el artículo 12 de la nueva LSS, como primer grupo social sujeto de aseguramiento al régimen obligatorio encontramos a los trabajadores; entendiendo por estos a aquella persona que este vinculada a otra por una relación de trabajo, incluyéndose en esta amplia acepción a quienes teniendo un contrato de prestación de servicios profesionales de índole civil, o un contrato de comisión mercantil u otro acto jurídico de naturaleza análoga, en realidad estén inmersos en una relación laboral por darse en la especie los requisitos para su existencia, con independencia entonces del acto jurídico que le dé origen o la naturaleza económica del patrón.

Son entonces sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, todas aquellas personas que presten a otra, física o moral, sus servicios personales subordinados mediante la retribución correspondiente. Lo que realmente determina si existe o no una relación de trabajo, con independencia de que haya o no contrato de cualquier naturaleza, son dos elementos esenciales:

- 1) Subordinación; y
- 2) Dependencia económica.

Esta estipulado que su incumplimiento es sancionado con penas pecuniarias y de privación de la libertad para el patrón que no formule los avisos de inscripción al seguro social relativo a sus trabajadores, pudiendo ocurrir en la práctica que haya patrones que no sepan que tienen tal carácter y por ende tal obligación legal, no omitiendo al respecto recordar aquí el principio jurídico que reza la ignorancia de la ley no excusa su cumplimiento.

Se entiende por relación de trabajo: la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; en la inteligencia que la prestación de un trabajo produce los mismos efectos jurídicos que un contrato de trabajo.

II.- Por cuanto ve a la segunda hipótesis prevista por el artículo 12 de la nueva LSS, también son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio los miembros de sociedades cooperativas de producción.

Recordemos entonces que la sociedad cooperativa: Es una sociedad mercantil, con denominación de capital variable, fundacional, dividido en participaciones iguales, cuya actividad social se presta exclusivamente a favor de los socios que solo responden limitadamente por las operaciones sociales. Las cooperativas de productores son las formadas por personas que se asocian para trabajar en común en la producción mercantil o en la prestación de servicios.

Por resultar de enorme trascendencia para los efectos de determinar cuando son sujeto de aseguramiento obligatorio los socios de las cooperativas de producción, acto seguido transcribiré el artículo 57 de la Ley General de Sociedades Cooperativas, el que por sí mismo se explica:

Artículo 57.- El fondo social no podrá ser limitado; deberá destinarse a reservas para cubrir los riesgos y enfermedades profesionales y formar fondo de pensiones y haberes de retiro de socios, primas de antigüedad y para fines diversos que cubrirán: gastos médicos y funeral, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los socios o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga. Al inicio de cada ejercicio, la asamblea general fijará la prioridad para la aplicación de este fondo de conformidad con las perspectivas económicas de la sociedad cooperativa.

Las prestaciones derivadas del fondo de previsión social, serán independientes de las prestaciones a que tengan derecho los socios por su afiliación a los sistemas de seguridad social.

En orden de ideas distinto, tal como quedo redactado el actual texto de la citada fracción III del artículo 112 de la nueva LSS, el legislador federal ha previsto que también serán sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

No es novedosa en manera alguna esta forma de acceder a los beneficios del seguro social, pues desde la ley anterior se contemplaba esta posibilidad respecto a grupos sociales especificados por el mismo legislador federal.

Régimen voluntario

Los sujetos que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, previstos por cierto en el artículo 13 de la nueva LSS, precepto que por su importancia y trascendencia me permito transcribir literalmente:

Artículo 13.- Voluntariamente, podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- Los trabajadores domésticos
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y,
- Los trabajadores al servicio de las administradoras públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social. Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo. Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

El cambio es que ahora se requerirá la manifestación de la voluntad de las personas que formen parte de los grupos sociales señalados en el transcrito precepto legal, para que mediante convenio con el IMSS se fijen y pacten: su fecha de incorporación, las modalidades de los servicios que recibirán, y obviamente su costo, debiendo sujetarse tales convenios a las disposiciones reglamentarias expedidas por el Presidente de la República. Así entonces, el acto volitivo aludido se limitará a la manifestación de voluntad de personas o grupos sociales señalados en dicho dispositivo legal en comentario, que deseen ser incorporados en el régimen obligatorio, sin que se omita añadir de nueva cuenta que en esta materia, no existe la autonomía de la voluntad ni la libertad contractual, en cuanto a las condiciones de aseguramiento se refiere.

Así, los trabajadores independientes, los profesionistas, los comerciantes en pequeño, los artesanos, los trabajadores en industrias familiares, los domésticos y hasta los patrones personas físicas, ya accedían en mayor o menor grado a los beneficios de la seguridad social. Ahora lo harán, pero a condición de que se incorporen de manera voluntaria al régimen obligatorio, igual que los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

Por otro lado, en el caso específico de los trabajadores domésticos, tales como sirvientas, jardineros, chóferes y cocineras de casa particular, damas de compañía o mozos, es evidente la pretensión del legislador de protegerlos por virtud de la situación de cierto desamparo en la que suelen encontrarse, independientemente de que las características tan especiales de sus labores lo hace distintos del resto de los trabajadores. Recuérdese que en la ley laboral existe un capítulo reglamentario especial de los servicios que prestan los trabajadores domésticos; a ellos, cuando se incorporan al régimen obligatorio, el seguro social les da pase a su precaria condición social, un trato similar al de cualquier otro asegurándolo que mucho eleva su autoestima y coadyuva a que se integren mejor a una sociedad que los mira y trata distinto, pues en no pocas ocasiones son indígenas que se trasladan a los grandes núcleos de población en busca de nuevas alternativas para su futuro.

A partir de 1997, los servidores públicos federales, estatales o municipales no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, resultarán beneficiados por el cambio de esquema y su inserción formal en esta

figura jurídica de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, porque de acuerdo con lo que dispone el artículo 222 fracción II, inciso d) de la nueva LSS, las prestaciones a que tendrán derecho se incrementarán sensiblemente, puesto que tendrán acceso a las prestaciones en dinero y en especie del seguro de riesgos de trabajo, y en especie de tres seguros más: de enfermedades y maternidad, de invalidez y vida, así como del de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Sujetos obligados en la relación tributaria de la seguridad social.

Refirámonos ahora en contrapartida a lo anterior, a quienes tendrán el carácter de sujetos obligados en la relación tributaria de la seguridad social.

En principio, tienen el carácter de sujetos obligados, con todas las responsabilidades y prerrogativas correspondientes, los patrones, entendiendo por patrón -en los términos del artículo 10 de la LFT- a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, esto es, aquél que recibe el beneficio derivado de la prestación de los servicios personales subordinados de uno o varios trabajadores.

Los patrones, sin distinción de ninguna especie, están obligados en los términos del artículo 15 de la nueva LSS a cumplir cabal y oportunamente con una serie de requisitos, contemplados de manera expresa y concreta en dicho dispositivo legal, el que por su importancia he considerado pertinente transcribir literalmente:

Artículo 15.- Los patrones están obligados a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- Determinar las cuotas obreros patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos; y,
- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador

constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pagos establecidos. Asimismo deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón de las obligaciones previstas en la fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficencia colectivos para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que le correspondan, con cargo a este fondo.

- Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos; y,
- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de días cotizados, de acuerdo con lo que establezca el reglamento de afiliación. Las disposiciones contendidas en las fracciones I, II, II y IV no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo. La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicaciones en los términos que señala el instituto.

UNIDAD IX

HUELGA

Objetivo Educacional

Comprenderá los conceptos, las causas, las etapas y efectos jurídicos y económicos de la huelga, así como la importancia del sindicalismo en México

9.1. Concepto y objeto

La huelga o paro como comúnmente en los últimos años se le ha llamado ha venido siendo un acto muy recurrente en la vida de los mexicanos donde se ha ido olvidando el verdadero significado que tiene el termino huelga para los trabajadores del país

Actualmente se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse en beneficio de sus intereses bajo las condiciones que la constitución y la ley federal del trabajo establezcan.

LA HUELGA EN MÉXICO HA PASADO POR TRES ETAPAS

1.- en un primer lugar y antes de la revolución mexicana era considerada delito por lo tanto la huelga es el derecho a asociarse

2.- después fue permitida y tolerada bajo el principio de la libertad de trabajo pero sin ninguna protección para los huelguistas de manera que si ya no era considerada delito los trabajadores si quedaban expuestos a que se rescindieran sus contratos y sin ninguna responsabilidad patronal

3.- finalmente a partir de la constitución de 1917 y la elaboración de su ley reglamentaria, en su ley laboral se consagra como un derecho no solo permitido, al otorgarle garantías a los trabajadores al realizar una actividad de contenido social cualquiera que sea su característica y que finalmente pueda llamarse huelga

La huelga no puede entenderse como un derecho absoluto ni una expresión tolerada de fuerza al cual no pueda imponerse una limitación, si no que su ejercicio debe acomodarse a determinadas condicionantes tanto de forma como de fondo en la medida que la huelga incida sobre realidades y situaciones que afectan directamente al patrón, y no a terceros que resultan afectados por las consecuencias y efectos de aquella.

9.1.1. Concepto de Huelga

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, bajo este precepto estableceremos que la huelga como derecho puede ser ejercida por asociaciones de trabajadores o sindicatos.

9.1.2. Objeto de la huelga

El objeto de la huelga es procurar una mejora a las condiciones de trabajo (Art. 450 de la Ley Laboral),

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

IV. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia,

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales

9.1.3. Autoridad Calificadora

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, así lo establece el procedimiento de este derecho en la ley laboral:

Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

9.2. Fundamento Jurídico

El fundamento legal o jurídico de la huelga se establece en la constitución en el Art. 123 y la ley federal del trabajo en sus Art. 440 a 450

9.3. Tipos de Huelga

- Huelga existente.
- Huelga ilícita
- Huelga justificada.
- Huelga lícita
- Huelga injustificada y
- Huelga inexistente

9.3.1. Huelga existente.

Es aquella que establece los requisitos expuestos para su cumplimiento (objetivo), la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en la ley laboral (artículo 450).

9.3.2. Huelga inexistente

La huelga es legalmente inexistente si:

La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría de estos, no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el

artículo 450; además no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

9.3.3. Huelga lícita

Para que la huelga sea considerada como lícita o conforme a derecho deberá estar declarada como tal, cumpliendo con todos los requisitos que establece la ley, además estableceremos que para suspender los trabajos se requiere, que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos

9.3.4. huelga ilícita

Se considera que la huelga va contra lo dispuesto legalmente cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Cuando esta fuera del margen jurídico y cuando se ejercen actos de violencia contra terceras personas o dados en propiedad ajena.

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

9.3.5. Huelga justificada

Es aquella en que los motivos son imputados al patrón.

9.3.6. Huelga injustificada

Se supone y por lógica jurídica podemos deducir que la huelga deberá ser declarada injustificada cuando no cumpla con los requisitos legales, cuando no se funde en motivos legítimos del trabajador o cuando no se sustente en bases legales y reales pertinentes. Es decir no sirve para casos de naturaleza económica.

9.4. Procedimiento

Requisitos para el procedimiento de la huelga

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450:

Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente;

9.4.1. Pliego de peticiones

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga;

II. se presentara por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y avisara telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta.

III. el aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contara a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

9.4.2. Emplazamiento

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo

anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

9.4.3. Intervención de la Autoridad

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

9.4.4. Calificación

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas

9.5 Causales de terminación

Artículo 469.- La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

9.5.1. Desistimiento

Esta parte legalmente establece que los trabajadores no completan la determinación del derecho a ejercer la huelga, es decir desisten de su ejercicio y esta establecido en el artículo 927 fracción II:

- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

9.5.2. Avenimiento

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

- III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI

9.5.4. No comparecencia del Sindicato

Si el sindicato no acudiera a las audiencias de Conciliación o a la declaración de la huelga, esta se considerara legalmente inexistente.

9.5.4. Revisión del Contrato Colectivo

Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

9.5.5. Falta de Interés Jurídico

Esta se observa cuando el patrón una vez emplazado, no tiene ninguna manifestación de resolver el conflicto, y alude rebeldía en este procedimiento, dando lugar al estallamiento de la huelga

9.5.6. Celebración del Convenio

En la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán

intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto

El convenio celebrado por parte de los patrones o sus representantes y los trabajadores, adquiere carácter de laudo y con este se dará por terminada la huelga; aunque la huelga tenga otras causas de terminación como:

La huelga termina por un arreglo entre el patrón y los huelguistas

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

9.5.7. Incremento Salarial

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

Artículo 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 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.

Artículo 419 fracción IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el **Diario Oficial de la Federación** o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

9.5.8. No comparecencia de las partes

Artículo 927

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación; y

9.5.9. Conjura de la Huelga

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

9.6. Obligaciones

9.6.1. Obligaciones del patrón

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI

9.6.2. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación

de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

9.6.3. Obligaciones del Sindicato

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

9.6.4. Obligaciones de la Autoridades Laborales

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Bibliografía

ALVAREZ, JOSÉ ROGELIO, Enciclopedia de México, Editorial Porrúa, México, 2000.

BECERRIL MENDOZA, JOSÉ FRANCISCO, Derecho de Huelga, Editorial UANL, México, 1999.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Las Garantías Individuales Editorial Porrúa, México, 2000.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B., Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 2001.

GARZA ANCIRA, CESAR, La Huelga, Editorial del Departamento de la FDYCS, México, 1990.

MORENO PADILLA, JAVIER, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, México, 2008.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR; El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas; México, 2000.

DÁVALOS, JOSE; Derecho del Trabajo, México 2000

DE PINA Y VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Porrúa, México; 2006

DE LA CUEVA, MARIO; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; México 2006, Editorial Porrúa

© 1997 Monografias.com S.A.

TEXTO VIGENTE, Ley Federal del Trabajo, Última reforma publicada

TEXTO VIGENTE Ley del Seguro Social, Última reforma publicada

TEXTO VIGENTE Ley del ISSSTE, Última reforma publicada

TEXTO VIGENTE Ley del INFONAVIT, Última reforma publicada

ANEXOS

Unidad 1: Nociones elementales

- Investigar sobre la doctrina del Derecho del trabajo.
- Consultar sobre la importancia Y contenido del artículo 123 Constitucional.
- Resaltar la importancia del Derecho del trabajo y su marco Jurídico regulatorio.
- Investigar el origen del derecho Laboral, sus relaciones con Otras disciplinas jurídicas y Discutirlas en equipo

Unidad 2: Relación laboral

- Consultar en la Ley Federal del Trabajo las causas de Suspensión, rescisión y Terminación de las relaciones De trabajo.
- Investigar la doctrina Relacionada con el acto jurídico Laboral y los elementos del Negocio jurídico.
- Investigar el significado de la Relación de trabajo, discutir en Dinámicas grupales y elaborar Conclusiones

Unidad 3: Contratos individuales y colectivos

Objetivo

- Investigar, analizar y explicar Las teorías contractualistas, los Distintos tipos de contratos, sus Elementos, propósitos y efectos Jurídicos.
- Presentar un modelo de Contrato individual y de contrato Colectivo.
- Analizar y discutir en dinámicas Grupales las características de Los contratos

Unidad 4: Condiciones generales de trabajo

- Investigar, analizar y explicar Las condiciones generales de Trabajo
- Investigar, analizar y explicar Los conceptos de jornada de Trabajo, salarios, descanso Semanal, días festivos, Aguinaldo, participación de Utilidades

Unidad 5: Derechos, obligaciones y prohibiciones

- Analizar y discutir los derechos, obligaciones y prohibiciones de los patrones y de los trabajadores.
- Explicar y hacer énfasis en la importancia de la capacitación y adiestramiento
- Entrevistar a trabajadores y patrones sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones y en equipo discutir y obtener conclusiones

Unidad 6: Autoridades Jurisdiccionales

- Investigar, analizar y explicar las distintas autoridades en materia laboral y de seguridad social.
- Investigar y explicar las facultades de cada una de las autoridades en materia laboral y de seguridad social.
- Investigar la existencia de oficinas de las autoridades en materia laboral en su localidad, así como su composición y atribuciones.
- Investigar sobre las instituciones responsables de la seguridad social y discutir en dinámicas grupales sus conclusiones

Unidad 7: Riesgos de trabajo

- Investigar, analizar y explicar las causas y consecuencias de los riesgos de trabajo.
- Investigar las responsabilidades del patrón y del trabajador en materia de riesgos de trabajo.
- Investigar las consecuencias de un accidente de trabajo.
- Discutir en dinámicas grupales los resultados de las investigaciones

Unidad 8: Nociones de seguridad social

- Analizar y discutir el concepto de derecho social.
- Analizar y presentar una genealogía de la Seguridad Social en México.
- Analizar y explicar el Sistema Nacional de Seguridad Social.
- Investigar sobre las distintas instituciones existentes en su localidad encargadas de dar seguridad social a los trabajadores.
- Discutir en dinámicas grupales los resultados de las investigaciones

Unidad 9: Huelga**Objetivo**

- Investigar, analizar y explicar el concepto y objeto de la huelga.
- Analizar y discutir las causas de la huelga y su fundamento jurídico.
- Analizar y discutir los tipos de huelga y las etapas de la misma.
- Investigar en los sindicatos la eficacia de la huelga y discutir las conclusiones en equipo

PRÁCTICAS

- Asistir a una audiencia en la Junta de Conciliación.
- Entrevistar a un abogado laboralista.
- Entrevistar a los dirigentes de las centrales obreras y organismos Empresariales.