

JORNADA DE TRABAJO

La Reforma a la jornada laboral 2024 es una iniciativa que ha generado un intenso debate en distintos sectores de la sociedad mexicana, busca otorgar a los trabajadores una mejor calidad de vida y un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional.

La reducción del horario de trabajo en México es un tema que ha cobrado relevancia en múltiples países, y México se encuentra en un momento crucial para tomar aprobar o rechazar el dictamen.

El proyecto de Reforma a la jornada laboral 2024 contempla la modificación de la Ley Federal del Trabajo para tener una reducción en el horario laboral a una jornada semanal de 40 horas, sin disminuir la remuneración económica de los trabajadores. Esto significa que se mantendría el salario proporcional a las horas trabajadas, preservando los ingresos de quienes desempeñan una actividad laboral.

La nueva **reforma de ley** que propone **reducir la jornada de trabajo de 48 a 40 horas** semanales ha generado un extenso análisis tanto en el ámbito económico como en lo laboral. Entre los principales puntos de discusión se encuentra el cómo esta nueva propuesta podría impactar los horarios de trabajo en el país y las consecuencias que podría tener tanto para los empleados como para las empresas.

Según la propuesta de reforma laboral, sugiere la posibilidad de establecer una jornada de trabajo de 6 horas diarias para los trabajadores en México o incluso modificar la distribución de los días laborables, reduciendo de 5 a 4 días de trabajo por semana. En ambas situaciones, el objetivo es adecuar la semana laboral a un total de 40 horas.

¿Cómo quedarían los horarios en 2024 con la reducción de la jornada laboral?

Los posibles horarios laborales para todos los trabajadores de México quedarían de la siguiente manera:

Jornada Diurna

Horario propuesto de 6:00 a 20:00 horas, con una jornada total de ocho horas. Se permitiría una mayor flexibilidad con jornadas diarias de seis u ocho horas **y dos días de descanso**.

Jornada Nocturna

Horario establecido de 20:00 a 6:00 horas, con una jornada laboral máxima de siete horas. Busca proteger la salud y el bienestar de los empleados que trabajan en horarios nocturnos.

Jornada Mixta

Contempla una jornada aproximada de siete horas y media, ofreciendo un equilibrio entre las jornadas diurna y nocturna.

El objetivo de esta nueva ley es mejorar las condiciones laborales de todos los mexicanos, esto incluye que las personas encuentren tiempo para el descanso y el ocio y así poder mantener una buena salud.

¿Cómo debe definirse a la jornada de trabajo?

El artículo 58 laboral menciona que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La definición que debiera ser “es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él”. Además, debe considerarse que el trabajador está a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa hacia el trabajo, lo cual está confirmado con diversas jurisprudencias, sin embargo, no es lógico que la jornada tome en cuenta el tiempo de desplazamiento. De hecho, así lo consideran la mayoría de las empresas “serias”, sin incluir el tiempo de transporte, pero si para otros efectos.

¿Cuál es el tiempo semanal real de jornada?

En cuanto al tiempo semanal de jornada es de 40 horas con pago de 56 (sábados y domingos $8+8=16 + 40 = 56$ horas).

Desde hace mucho tiempo los empresarios quieren adoptar el sistema estadounidense de pagar solo por hora trabajada, lo cual no ha sido permitido por los sindicatos obreros, estando esta sugerencia en el “congelador”.

HORAS EXTRAS (Over time)

¿Cómo se manejan laboralmente las horas extras?

Por lo general, en la práctica, los empleados de confianza trabajan horas extras sin que se les pague. En algunos casos se acuerda internamente con la Dirección, que se compense eventualmente con tiempo libre para los White Collar y en ciertos casos los obreros.

En cuanto a la legislación laboral las horas extras (o sea la extensión o antelación de la jornada ordinaria) si deben ser trabajadas hasta por 3 horas al día y no más de 3 veces a la semana lo cual totaliza 9 horas. Pero por otra parte a nadie se le puede obligar a trabajar tiempo extra a menos que sea por caso fortuito o de fuerza mayor ¿Usted que opina? Las horas extras se pagan al doble hasta 9 horas. A partir de la novena hora en adelante, deberán ser pagadas al triple. Los días de descanso no necesariamente deben ser en fin de semana, sino cualquier otro día. Es posible obligar a un empleado a trabajar en su día de descanso (artículo 75), pero en la práctica esto no sucede así. Pero si por ciertas circunstancias lo(s) trabajara sería pagado al triple (excepto para los

administrativos en la práctica). Existe una prima (25%) si se trabaja en Domingo, lo cual totalizaría 325% (300%+25%).

VACACIONES

¿Qué nos indica la legislación laboral en materia de vacaciones?

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán cuando menos 6 días laborables de vacaciones, y se aumentará en dos días más por cada año de servicios, hasta llegar a 12, con el impedimento de que solo a partir del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 años de servicios.

Trueba Urbina sostiene que el trabajador tiene derecho a 14 días de vacaciones a partir del quinto año de servicios. Sin embargo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social argumenta que para que un trabajador tenga derecho a 14 días, debe haber cumplido 9 años de servicios. Esta es la opinión más calificada por ser una interpretación oficial, que se confirma con la Resolución del 27 de julio de 1970 del Departamento Jurídico de dicha Secretaría con oficio 9.000373.

En la práctica se prefiere, por ejemplo, pagar, 10 días con una prima del 100%, a otorgar 30 días con una prima del 25%. En muchas empresas, por ejemplo, General Motors en México, paga el 171% de prima vacacional en lugar del 25% estipulado en la ley.

¿Pueden ser compensadas las vacaciones con pago en efectivo?

Las vacaciones no pueden ser compensadas por dinero por no tomarlas y lo que se hace en la práctica, cuando alguien no sale de vacaciones, es cancelarle dichas vacaciones y solo pagarle la prima vacacional.

SALARIOS

El salario no solo es el nominal, existen muchos salarios, con la misma base, es decir, la integración del salario para efectos del ISR es una, otra integración de salario para efectos del Seguro Social, para finiquitos e indemnizaciones es otra base, y así sucesivamente. Debe tenerse cuidado al otorgar ciertos beneficios o prestaciones, para que no formen parte del salario diario integrado.

Para el Seguro Social de acuerdo con su legislación no deben tomarse en cuenta las vacaciones para efectos de la integración del salario, los instrumentos de trabajo tales como ropa y similares, el ahorro, las aportaciones para el INFONAVIT y el PTU, la alimentación y habitación cuando no se de a título gratuito, las despensas, los premios por asistencia y el pago de tiempo extra excepto cuando éste sea fijo o permanente.

Si el trabajador recibe un sueldo variable, deberá tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenida en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, pero si en ese lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Si el salario se fija por semana o por mes se tomará como media aritmética 7 o 30 días respectivamente para obtener el salario diario. Si es un vendedor a detalle, se tomará como base de cálculo, el promedio del último año o si el período es menos de un año la base será el total de ingresos percibidos.

Tal es el caso de empresas tales como Sears, Liverpool y Palacio de Hierro. A los obreros por ejemplo se les paga semanalmente porque desarrollan un trabajo material y a los administrativos se les paga cada quincena, pero en la práctica en algunas subsidiarias en México de empresas norteamericanas, puede pagársele a los administrativos cada semana o bien cada mes o bien cada quincena.

Entraremos al primer estudio de los ingresos por salarios y asimilables, que sin duda es un tema complejo que involucra a varias disciplinas. Esta complejidad va desde determinar que es un ingreso, hasta el cálculo de las diferentes contribuciones fiscales como son los impuestos y aportaciones al IMSS, Infonavit, Impuesto Sobre Nómina y otros que les son relativos y el tratamiento que a cada uno debe dársele. Por una parte, se aplica para sueldos y salarios una tarifa mensual y otra tarifa anual, otra tarifa mensual para calcular el Crédito al Salario y otra tarifa para el mismo concepto anual. Un procedimiento para el pago de indemnizaciones y otro procedimiento para el cálculo de finiquitos, otro procedimiento con subprocedimientos, para el pago del Seguro Social, otro más para el Infonavit y otro para el 2% sobre Nóminas y un sinnúmero de procedimientos de acumulaciones, exenciones y excepciones a las reglas generales para cada concepto que recibe un trabajador, como lo puede ser la graficación anual, la PTU, el tiempo extra, las vacaciones y su correspondiente prima. Por si fuera poco, existen más procedimientos para casos especiales de las ramas de la industria y el comercio.

Todos estos aspectos serán comentados en varias sesiones, con la aplicación de casos prácticos, sin embargo, empezaremos por el principio con ciertas definiciones elementales para la comprensión de este tema tan complejo.

INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

¿Cómo podemos definir desde otro ángulo a los ingresos por sueldos y salarios?

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

Para poder contestar esta pregunta debemos remitirnos al Capítulo I del Título IV de la LISR, que se refiere a los “Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado” y en ingresos que sin ser precisamente sueldo y salarios se asimilan a éstos para efecto del ISR.

Aquellas personas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado tendrán derecho a acreditar el crédito al salario y, por el contrario, aquellas personas que obtengan ingresos **asimilables a sueldos y salarios** NO podrán gozar de este derecho.

La LISR establece que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral (artículo 110 LISR)

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca.
- La ayuda o compensación para renta de casa.
- Transporte o cualquier otro concepto que se otorgue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

No son **ingresos en bienes**, y por lo tanto no se le debe retener impuesto a los siguientes conceptos:

- Los servicios de comedor y comida proporcionados por el patrón al trabajador.
- Es uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, como son: herramientas, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

También se precisa en el artículo 110 que este tipo de ingresos los obtiene en su totalidad solo quien realiza el trabajo, es decir, no se comparten en la sociedad conyugal.

Para efectos de acumulación y por lo tanto el cálculo de ISR de los Ingresos en Crédito, no se acumularán parcialmente, sino en una sola acumulación hasta el año calendario en que sean cobrados.

¿**Cuáles son los ingresos que se asimilan a sueldos y salarios?**

- Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, Entidades Federativas y los Municipio, aun cuando sean por concepto de gastos que no estén sujetos a comprobación, así como los que reciban las fuerzas armadas. Si funcionarios de la Federación, Estado o Municipios tuvieran asignados automóviles que no reúnan el requisito de ser estrictamente indispensables, será considerado como ingreso en servicio, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines del ISR.

- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las Sociedades Cooperativas de Producción, así como los anticipos que reciban los miembros de Sociedades y Asociaciones Civiles.
- Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole
- Los honorarios de Administradores, Comisarios y gerentes generales.
- Los honorarios a personas que presten sus servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- Los honorarios que reciban las personas físicas de personas morales o de otras personas físicas con actividades empresariales a las que les presten servicios personales independientes, cuando comunique al prestatario (patrón) por escrito que optan por pagar el ISR en los términos de las disposiciones aplicables a sueldos y salarios. Todo lo anterior con base en el artículo 110 de la LISR
- Sin embargo, otro artículo (155 de la LISR) señala que los ingresos percibidos por la realización de actividades empresariales exclusivamente por comisiones podrán optar, con el consentimiento del comitente, para que éste el efectúe la retención del impuesto, como si fuera un concepto asimilable a salarios, en cuyo caso, no le serán aplicables las reglas relativas a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.
- Antes de que se ejerza esta opción, el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:
 - Efectuar la retención conforme al procedimiento del artículo 113 de la LISR y de los artículos reglamentarios de la misma.
 - Calcular el ISR anual de conformidad con el artículo 116 y presentar una declaración informativa de sueldos y salarios.
 - Proporcionar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, cuando así lo solicite el comisionista.
 - El comisionista deberá presentar su declaración anual, acumulando a sus ingresos por salarios, los obtenidos por las comisiones, salvo que el año calendario de que se trate obtengan únicamente estos ingresos, no provengan simultáneamente de 2 o más comitentes, ni excedan de \$400,000 y el comitente cumpla con la obligación de efectuar el cálculo del impuesto anual.
 - Los comisionistas deberán conservar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas y conservarlas cuando presente su declaración anual. No solicitará la constancia al comitente que haga la liquidación del año.
 - Esta opción podrá ejercerse por cada uno de los comitentes que perciban ingresos por la prestación de servicios profesionales relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, en la que el prestador del servicio o proporcione los materiales y el pago se haga en función de la cantidad de trabajo realizado y o de los días laborados, este podrá optar, con el consentimiento del prestatario, porque se le efectúe la retención del impuesto, como si se tratara de un concepto asimilable a salarios, en cuyo caso no le serán aplicables las disposiciones relativas a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.

- También se establece que cuando se ejerza la opción antes señalada, previamente al inicio de la obra de que se trate, deberá comunicarse por escrito al prestatario, el cual cumplirá con lo siguiente:
 - Efectuar la retención conforme al procedimiento del artículo 113 y todos los artículos que la reglamentan.
 - Deberá calcular el impuesto anual de conformidad con el artículo 116 y presentar la declaración informativa de sueldos y salarios.
 - Deberá proporcionar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, cuando así lo solicite el prestador del servicio.
 - Por su parte, dicho prestador del servicio presentará su declaración anual acumulando a sus ingresos por salarios, aquellos obtenidos por los servicios de la obra, salvo en el año calendario de que se trate, obtenga únicamente estos ingresos, y que no provengan simultáneamente de dos o más prestatarios, ni excedan de Mex\$400,000 y el prestatario cumpla con la obligación de efectuar el cálculo del impuesto anual.
 - El prestador del servicio también deberá solicitar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas. No se solicitará la constancia al prestatario que haga el cálculo del impuesto anual. Esta opción puede ejercerse por cada uno de los prestatarios y considerando todos los ingresos que se obtengan en el año calendario de dicho prestatario por concepto de prestación de servicios profesionales. Dicha opción se entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste por escrito al prestatario de que se trate, que pagará el impuesto los términos del capítulo II del título IV de la ley del ISR, en lo que respecta a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.

INGRESOS EXENTOS

Basados en el artículo 109, fracciones I a la XIII, XVII y último párrafo del artículo 109, se establece los conceptos de ingresos por sueldos y salarios por los que no se estará obligado al pago del impuesto.

En su momento, serán analizadas la mayoría de las disposiciones de los ingresos exentos.

Existen varias formas de pagar un salario, siendo una de ellas cuando se pague en función de un trabajo realizado y no en función de los días trabajados. El artículo 134 del Reglamento de la LISR señala que se determinará una cantidad diaria proporcional con los días efectivamente utilizados para la realización del trabajo determina, a la cual, se le aplicará la tarifa del artículo 113 de la Ley, calculada el día, al impuesto que resulte se le acreditará, en su caso, el subsidio fiscal y el crédito al salario diario.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

La cantidad que resulte conforme a lo dispuesto anteriormente deberá multiplicarse por el número de días efectivamente trabajados y el resultado será el importe a retener.

Caso práctico:

Mariana González Espinosa llevó a cabo un trabajo profesional de Asesoría Técnica por el cuál recibió \$2,151.60 y se tardó 12 días en llevarlo a cabo y le solicita a usted como representante del área de Recursos Humanos le calcule la cantidad a serle retenida por concepto de ISR. Usted conoce que en el caso particular de la empresa a la que usted representa, tiene una "Proporción de Subsidio" del 80% lo cual servirá de base para que calcule el porcentaje de "Subsidio No Acreditable"

Adicionalmente a lo anterior, usted cuenta con la siguiente información:

El límite inferior de la tarifa del ISR es de	138.51
El porcentaje a aplicar sobre el excedente es de	17%
El porcentaje de subsidio de la tabla del ISR es de	50%
La proporción de Acreditamiento es del	60%
ISR de Cuota Fija	12.71
Crédito al salario según tabla de ISR	9.69
Subsidio de Cuota Fija	6.35
Subsidio del Impuesto Marginal	3.47

Se le pide a usted determine lo siguiente:

- 1) Determine el importe bruto del ISR de la tarifa del ISR
- 2) Calcule el importe del Subsidio Acreditable
- 3) Calcule el importe del Subsidio No Acreditable
- 4) Determine el importe del ISR a ser retenido

SOLUCIÓN:

Cálculo:		
Monto del Salario	$\frac{2151.60}{12}$	179.30
Días utilizados	12	
Dato	Sueldo Diario	179.30
Dato	Proporción de Subsidio	80%

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

Cálculo del Factor de Subsidio No Acreditable		
	Total	100%
Menos:	Proporción de Subsidio	80%
	Diferencia	20%
Por:	Número establecido en la LISR	2
Igual:	Factor de Subsidio No Acreditable	0.40

Menos:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	12.71	ISR de CF
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%	6.9343	ISR del excedente
	ISR según Tarifa LISR		<u>19.64</u>	
Dato:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	6.35	
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%		
	Impuesto Marginal	6.9343		
	% de Subsidio	50%	3.46715	Sub. ISR Marginal
	Subsidio de Tarifa		9.82	
	Proporción de Acreditamiento		60.0%	100%-40%
	SUBSIDIO ACREDITABLE	60.0%	<u>5.89</u>	(s/9.82)
SUBSIDIO NO ACREDITABLE	40.0%	<u>3.93</u>	(s/9.82)	

Menos:	ISR de Tarifa	19.64	Dato de la Tabla
	Subsidio Acreditable	5.89	
	Impuesto a Cargo	13.75	
Menos:	Crédito al Salario Diario	9.69	
	Impuesto Diario	4.06	
Por:	Número de días trabajados	12	
	CANTIDAD A RETENER	<u>48.72002</u>	

AGUINALDO O GRATIFICACIÓN ANUAL

¿Cuándo debe pagarse el aguinaldo o gratificación anual?

Debe pagarse antes del 20 de diciembre (no establece un lapso de que tantos días o meses antes del 20 de diciembre), por un monto equivalente a no menos de 15 días de salario. Si el empleado no ha cumplido un año de servicios, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional. La tendencia que se empieza a seguir es que se paguen 30 días en dos partes, una en diciembre y otra en enero, como en el apartado B del 123 constitucional.

Por lo que toca al salario mínimo, éste ha perdido su significado ya que más que económico, su fijación ha sido más bien de corte político y por supuesto su poder adquisitivo, desde mi punto de vista es tan solo un **marco de referencia**, sin embargo, debiera ser un salario que otorgara condiciones decorosas de existencia.

Por lo general, las empresas pagan los sueldos y salarios con abonos a cuentas de débito, pero nunca podrá hacerse deducción alguna al salario mínimo, excepto cuando de ahí se pague una pensión alimenticia, o rentas con un límite del 10% o bien para pagar abonos por préstamos del Infonavit con un tope del 20%, o bien cuando se hagan pagos al Fonacot.

Los salarios mínimos profesionales son los que se otorgan a una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de las 3 zonas económicas, llegando a ser más de 86 categorías.

Pueden llegarse a pagar salarios en especie siempre y cuando las prestaciones sean apropiadas al trabajador y a su familia y proporcionales a lo que debería recibir en efectivo.

REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS (PTU)

En cuanto a la PTU, todos los trabajadores tienen derecho al mismo, incluyendo a los empleados de confianza, que solo pueden recibir como tope el 20% del salario más alto del trabajador sindicalizado o a falta de éste del trabajador de planta, quedando excluidos del PTU los Directores, Administradores y Gerentes Generales.

¿La PTU forma parte del Salario Integrado?

La Dirección deberá poner a disposición de los trabajadores la PTU por un lapso de 30 días, para que sus contadores las auditen y cuestionen, copias de la Declaración Anual de Impuestos.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

La PTU debe pagarse 2 meses después de cuando se debió haber presentado la Declaración Anual de Impuestos, es decir, a obligación de la Declaración Anual es al 31 de marzo, más dos meses, 31 de Mayo.

Si algún empleado o trabajador no recoge su PTU en un año, ésta se acumulará a la PTU del año siguiente y será repartida a los trabajadores.

La PTU se calcula con dos factores calculados:

- Un factor se calcula tomando en cuenta los días efectivamente trabajados (excepto que también debe incluirse las ausencias por enfermedades profesionales y de maternidad. Otras ausencias si deben ser descontadas, por ejemplo, vacaciones. Si un trabajador es despedido y nuevamente se le contrata, solo podrá percibir el 50% de la PTU por el trabajador en un año y
- Por otra parte, se otro factor que considera la proporción del monto de los salarios devengados durante el año.
- Con los dos factores calculados, se lleva a cabo el prorrateo y pago de la PTU a los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Dentro de las principales **obligaciones del patrón** están:

- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicable a sus empresas.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Proporcionar un lugar seguro para la custodia de sus materiales de trabajo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración evitando el mal trato de palabra y de obra.
- Expedir cada quince días una constancia del número de días trabajados y del salario percibido (recibo de nómina).
- Expedir al trabajador que se separe, en un lapso de 3 días, una constancia relativa a sus servicios.
- Dar a conocer al Sindicato titular del Contrato Colectivo, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban ser cubiertas.
- Establecer y sostener las escuelas según el 123 constitucional y de la SEP.
- Colaborar en la alfabetización de los trabajadores.
- Con una plantilla de 100 o menos de 1000 empleados, financiar los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros. Si fueran más de 1000 trabajadores deberán existir cuando menos 3 becarios.

- En materia de seguridad e higiene, debe el patrón instalar todas las medidas necesarias para evitar contaminantes peligrosos, accidentes y enfermedades y contar con medicamentos y materiales mínimos necesarios para primeros auxilios. Por lo general las empresas de cierta magnitud ya cuentan con servicio médico e inclusive con cobertura de gastos médicos tanto mayores (cirugías) como menores (medicinas). En el caso de accidentes deberá darse aviso de inmediato a las autoridades. Debe fijarse visiblemente las disposiciones relativas a los reglamentos de seguridad e higiene, e inclusive hacer juntas frecuentes con todo el personal para prevenir accidentes o enfermedades. Como plus, establecer guarderías, donde la empresa construye el local con ciertas especificaciones del IMSS y esta institución pone sin costo a personal especializado para que las madres trabajadoras puedan realizar su trabajo con la confianza de que sus hijos están bien cuidados.
- Proporcionar al Sindicato lugares de trabajo.
- Descontar a los sindicalizados las cuotas establecidas por el sindicato, según el artículo 110 fracción IV
- Hacer deducciones para las cajas de ahorro y para la constitución y fomento de sociedades cooperativas.
- Permitir a las autoridades del trabajo, lleven a cabo las inspecciones y vigilancia necesarias para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo con la respectiva retroalimentación escrita a la empresa.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas proporcionando los materiales necesarios.
- Proteger a las mujeres embarazadas conforme a la reglamentación establecida.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo por la legislación laboral.
- No pueden negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo.
- No pueden exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- No pueden obligar a los trabajadores por coacción a afiliarse a un cierto Sindicato.
- No pueden intervenir en el régimen interno del Sindicato.
- No pueden hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.
- No pueden coartar ningún derecho de los trabajadores.
- No pueden hacer propaganda política o religiosa.
- No pueden poner en la lista negra a los trabajadores que se separen o sean separados de la empresa.
- No pueden portar armas, ni nadie en la empresa (excepto vigilancia y eso con ciertas condicionantes).
- No pueden presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o drogados.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Dentro de las principales **obligaciones de los trabajadores** están:

- Cumplir con las normas de trabajo establecidas.
- Cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades y la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores y por ende para la empresa.
- Cumplir con el servicio bajo la dirección de la empresa a través de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos y a título personal agregaría con todo el cuidado y diligencia profesional.
- Dar aviso al patrón por cuando causas fortuitas o de fuerza mayor justificadas le impidan acudir al trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan proporcionado para su trabajo, no siendo responsables por el deterioro normal o por causas fortuitas.
- Observar buenas costumbres durante el trabajo y agregaría también fuera del mismo ya que en la vida real puede llegar a ser motivo de rescisión.
- Prestar auxilio en cualquier momento, por ejemplo, en siniestros que pongan en peligro las personas o los intereses del patrón.
- Integrar los organismos establecidos, como por ejemplo brigadas, capacitación, comisión de seguridad e higiene, entre otras.
- Someterse a reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y es obligación dar a conocer cualquier enfermedad contagiosa que tenga, por ejemplo, hepatitis, tuberculosis, entre otras muchas que puedan poner en peligro a sus compañeros de trabajo incluyendo al propio patrón.
- Avisar al patrón cualquier deficiencia que advierta, para evitar daños o perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros o funcionarios.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o bien de fabricación de los productos de la empresa, así como los asuntos administrativos o financieros reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- Pueden adoptarse nuevas técnicas de administración de personal como lo es la Selección, Análisis y Evaluación de puestos, calificación de méritos, administración de la carrera del empleado dentro de la empresa e incluso de sus estudios, promociones, percentiles, aumentos, advertencias por deficiente desempeño, capacitación especializada, conducta, etcétera.
- No faltar a trabajar, ni llegar tarde o bien según el Reglamento Interno, no consumir bocadillos en la oficina o lugar de trabajo, etc.
- No cometer actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de los demás.
- No faltar injustificadamente.

- No sustraer de la empresa útiles de trabajo (falta de probidad).
- No llegar al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- No suspender sus actividades laborales, excepto con autorización.
- Utilizar las herramientas de trabajo para asuntos personales (computadoras, programas, etc.)

El incurrir en alguna de las prohibiciones anteriores, dará lugar a su rescisión inmediata sin responsabilidad para el patrón, con sus excepciones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En materia de **Capacitación y Desarrollo** existen diversas disposiciones, estando dentro de las más importantes las siguientes:

¿**Cuántos tipos de capacitación se utilizan en la práctica?**

- En la vida real se proporciona una **capacitación** de tipo: básica, intermedia y avanzada, pero además existe el **desarrollo** del personal. Es obvio que entre más capacitada esté una persona mejor será para ella y para la empresa donde preste sus servicios, recordando que estamos compitiendo contra extranjeros altamente calificados en todas las disciplinas. Como mexicanos, tenemos ingenio e inteligencia, pero tendemos a ser indisciplinados e impuntuales, conductas no aceptadas en el resto del mundo. Piense tan solo en la puntualidad de los ingleses o la disciplina de los alemanes y japoneses, por mencionar solo algunos.
- ¿**Es lo mismo capacitación que adiestramiento?** NO. La capacitación es la preparación de una persona para que desempeñe un puesto de mayor jerarquía, es decir, prepararlo para los ascensos o promociones laborales. En cambio, el Adiestramiento es preparar mejor a un empleado o trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza. Las personas que estén bajo el Contrato Colectivo deberán capacitarse dentro los 15 días siguientes a la celebración del contrato y si no hubiera contrato colectivo el período se extiende a 60 días. Pueden ser contratados para estos efectos terceras personas profesionales, o bien utilizar los servicios de Cámaras empresariales. Dicha capacitación debe llevarse a cabo en horas de trabajo. La capacitación no es de un solo día sino permanente de manera prudente, de acuerdo con los programas establecidos, por lo general por la Dirección de Recursos Humanos. Todo esto se debe a que las promociones deberían ser por capacidad más que por antigüedad.
- La capacitación se sugiere se haya con la constitución de comisiones mixtas para que se lleven a cabo, siendo en empresas de menos de 20 trabajadores, se integrará con 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores; con más de 20 pero menos de 100 trabajadores serán 3 representantes cuando menos de cada parte; y con más de 100 serán 5 representantes de cada parte.
- La capacitación incluye a los sindicalizados y a los de confianza.
- Los representantes de la capacitación deben ser cambiados hasta 4 años.

VIVIENDA

En materia de **vivienda**, tenemos los siguientes comentarios:

- En muchas empresas, a cierto nivel, por lo general a los Directores, se les proporcionan casa habitación de muy buen nivel, pero esto no es obligatorio;
- En los demás casos, debido a que, para estos efectos, están las aportaciones del 5% del Infonavit, que es un costo empresarial del cuál, al empleado no se le descuenta nada, a menos de que él quiera hacer aportaciones adicionales, vía SAR.
- Al obtener un crédito para casa, el patrón deberá hacer los descuentos correspondientes y enterarlos al Infonavit, siendo el 40% del importe de lo aportado por el patrón acumulados lo que se dé como pago inicial del crédito concedido y durante la vigencia del contrato se continuará aplicando dicho 40% de la aportación patronal a los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador.
- Una vez liquidado el crédito del Infonavit se continuará aplicando el 100% del total de las aportaciones de la empresa para integrar un nuevo depósito a favor del trabajador.
- Por lo general es excesivamente difícil que vuelvan a otorgarle un nuevo crédito, sin embargo, hay casos especiales.
- Si hubiera incapacidad permanente o muerte del trabajador, se entregarán los depósitos constituidos al trabajador o a sus deudos y por supuesto, si el crédito está insoluto, con la muerte se extingue la obligación.
- Cuando el trabajador tenga más de 50 años tendrá derecho a que se le entregue el total de los depósitos. Sin embargo, esto ha cambiado a través del tiempo con las disposiciones de la CONSAR.

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

Por lo que toca a las **Primas de Antigüedad**, lo más trascendental es lo que se menciona a continuación:

- Solo tiene derecho a la misma los trabajadores de planta
- El tope es del doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate.
- Si se rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, o bien, el trabajador es despedido por cualquier causa tiene derecho a su prima de antigüedad, pero aquellos que se retiren voluntariamente con antigüedad menor a 15 años, no tendrán derecho a tal prima. Si tiene más de 15 años, por supuesto tendrá derecho a la prima.
- En caso de fallecimiento, los deudos tendrán derecho a dicha prima. Si un trabajador tiene menos de un año, tendrá derecho al pago proporcional, sin embargo, esto no se hace en otra.

DISPOSICIONES LABORALES EN CUANTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

En cuanto a la regulación laboral del trabajo de las mujeres, entre lo más trascendental, está lo siguiente:

- Durante el período de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con tiempos movibles en caso de que se encuentren imposibilitadas por la misma situación.
- Tendrán dos reposos extraordinarios diarios de media hora cada uno para alimentar sus hijos en lugar higiénico designado por la empresa, recibían en todo momento el total de su salario, pero si existen prorrogas hasta por dos más meses a los tiempos establecidos, recibirán el 50%.

DISPOSICIONES LABORALES ESPECIALES

¿Puede un extranjero trabajar en un buque o aeronave mexicana?

No. Según el artículo 189 todos los trabajadores deberán ser mexicanos por nacimiento. En cuanto a sus descansos en buques, no pueden darse por imposibilidad física, pero tendrán derecho a que el equivalente se les pague a salario triple. En cuanto a las aeronaves el tiempo efectivo de vuelo será el que comprenda desde que la nave empieza a moverse en forma autónoma hasta que se detiene al terminar el vuelo. El escalafón tome en consideración la capacidad técnica, física y mental, aunado a la experiencia previa y al final de su antigüedad.

¿Qué tipo de deportistas son considerados como trabajadores?

A los profesionales de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y análogos, quedando prohibida su transferencia a otro club sin su consentimiento, pero si esto se da tendrán derecho al pago del 20% de la prima de transferencia.

COALICIONES Y SINDICATOS

¿Qué es una coalición?

Es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

¿Qué es un sindicato?

Es la asociación de personas, constituida para efectos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

¿Cuál es la diferencia entre coalición y sindicato?

La coalición desde tipo transitorio, sin que requiera ningún registro, y sirve para la defensa de los intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones. El sindicato desde tipo permanente y si requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o STPS, constituyéndose para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, necesiándose de cuando menos 20 trabajadores o de tres patrones.

Una coalición de trabajadores tiene derecho de huelga, pero no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo, ya que por definición tiene que ser un sindicato de trabajadores, basados en el artículo 386 de la ley laboral.

¿Cuál es la razón por la que los sindicatos no son los titulares del derecho de huelga?

Lo anterior es debido a la libertad sindical, ya que, si estas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados, automáticamente carecerían del derecho de huelga, lo cual no tendría sentido.

¿Cuántas clases de sindicatos son reconocidas en la legislación laboral mexicana?

- **Gremiales.** Son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa:** Son aquellos que se integran por trabajadores que prestan sus servicios a la misma empresa.
- **Industriales:** son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de industria:** que son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y
- **De oficios varios:** son aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, sea menor de 20 el número de trabajadores de la misma profesión.

¿Pueden existir sindicatos de patrones?

- Si. Aquellos formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y
- Nacionales: que son aquellos sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

¿Puede un trabajador de confianza ingresar a un sindicato de trabajadores?

No, ya que es considerado con intereses totalmente opuestos o antagónicos.

¿Cuántos trabajadores necesitan para formar un sindicato y cuántos para un sindicato de patrones?

Al menos 20 y tres respectivamente.

¿Qué documentación debe ser registrada para la creación de un sindicato?

- Copia autorizada de la asamblea constitutiva.
- Un listado con número, nombres y domicilios de sus integrantes y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas establecimientos en los que prestan sus servicios.
- Copia autorizada de los estatutos
- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.
- Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General, salvo lo dispuesto en los propios estatutos.
- El registro de un sindicato puede negarse si no se asienta la finalidad prevista en el artículo 356, o si no se constituyó el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no exhiben los documentos mencionados en dicho artículo, teniendo la autoridad la obligación de resolverlo en un término no menor de 60 días, de lo contrario se podrá requerir para que dicte resolución y si en 3 días, tampoco lo hacen, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

¿En qué momento procede la cancelación de un Sindicato?

- Por disolución propia.
- Por dejar de tener los requisitos legales

¿Cuáles son los requisitos que deben contener los estatutos de los sindicatos?

- Denominación que los distinga de los demás sindicatos.
- Domicilio
- Objeto
- Duración. Si faltara esta información se dará por hecho tiempo indeterminado.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
 - Si fuera una expulsión, tendrán que acatarse las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá con el solo efecto de conocer de la expulsión;
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente y
 - c) El acuerdo de expulsión deberá someterse la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones integran el sindicato;
 - d) El trabajador afectado deberá ser oído en defensa;

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

- e) La asamblea conocerá de las pruebas;
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato;
 - g) La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar.
 - En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 33% podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea teniendo por plazo 10 días, y los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los libros del sindicato o bien de la sección. Cualquier resolución que se tome, deberá adoptarse de cuando menos el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección;
 - h) Procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros;
 - i) Período de duración de la directiva;
 - j) Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato;
 - k) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
 - l) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y
 - m) Cualquier otra norma que por la que puede haber asamblea.
- A los extranjeros se les permite sindicalizarse.
 - Un sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y por otra parte tiene prohibido ejercer la profesión de comerciante con ánimos de lucro.
 - Dentro de los **motivos de disolución de los sindicatos** están:
 - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran, y
 - b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
 - Quizá el nombre adecuado, en lugar de “Sindicato” podía ser el de “pacto profesional del trabajo”, ya que no es un contrato como tal, debido a que por norma, todos los contratos requieren del acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en un contrato colectivo (señalando que colectivo no quiere decir número, sino “interés profesional”) y a los trabajadores de alguna manera se les obliga a pertenecer al mismo, utilizando *ficciones legales* tales como *en la voluntad obrera lleva implícita la voluntad de los dirigentes sindicales que negocia ni pactan en quienes se les delegó, no sólo su autorización sino, su propia y personal representación*, lo cual es llamado en derecho, “Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional”. Es por más

evidente que no se requiere del acuerdo del patrón en la constitución de un Sindicato y si éste no quisiera impedir, tendría una amenaza de huelga.

- La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo queda asentada en el artículo 386 que señala: “...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe estar ser trabajo en una o más empresas o establecimientos” de donde podemos concluir varios aspectos:
 - 1. El sindicato es el titular del contrato colectivo;
 - 2. Que puede ser celebrado por un patrón o varios o por un sindicato patronal o varios; y, por último,
 - 3. Que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa.
- De acuerdo a los especialistas, los elementos que se pueden clasificar las cláusulas integran al contrato colectivo de trabajo son:
 - a) La envoltura;
 - b) El elemento normativo y
 - c) El elemento obligatorio, siendo la “Envoltura” del contrato colectivo de trabajo la que contiene las cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación.
- Un sindicato nace cuando patrón emplee a cuando menos 2 trabajadores miembros de un sindicato y por la vía de huelga en términos del artículo 450, y por la vía de huelga en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores.
- En cuanto a la duración de los sindicatos, éstos pueden ser:
 - De tiempo fijo,
 - De tiempo indefinido y
 - Por obra determinada.
- Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo pueden ser de dos tipos:
 - voluntaria y
 - obligatoria
- Es obligatoria la revisión integral del clausulado y salarial cuando menos cada dos años, solicitándose por lo menos 60 días antes que su vencimiento.

- Otra exigencia obligatoria es la de las revisiones salariales, que pueden ser exigidas cada año con 30 días de aviso antes de su vencimiento. Si no se cumplen con estas fechas, el artículo 400 indica que se prorrogarán por un periódico al año su duración o bien por tiempo indefinido, sin embargo, dichas drogas en la práctica no se dan.
- La terminación del contrato colectivo de trabajo se da por:
 - Mutuo consentimiento,
 - Por terminación de la obra, o
 - Por cierre total del empresa o vencimiento del plazo.

- Existen tres supuestos para la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Como sabemos todo contrato implica una doble relación jurídica siendo:

- a) La individual que se da entre patrón y cada trabajador y, en segundo lugar
- b) La colectiva, que da entre la empresa y el propio sindicato.

Siendo los tres supuestos los siguientes:

- 1) ¿Se puede terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los actos profesionales de trabajo? Si, ya que existen varios casos con el mutuo consentimiento o cierre total de la empresa en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas.
- 2) ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin que existan las relaciones colectivas? Si. Puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si fuese el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales, es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de existencia del sindicato que las haya concertado.
- 3) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?
 - Algunos especialistas dicen que no continúan en vigor las relaciones colectivas sin la presencia de las individuales, ya que se considera que al faltar el elemento **normativo** del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.
 - Otros especialistas opinan todo lo contrario, arguyendo que si es factible que continúen las relaciones colectivas sin las individuales, ya que en todo convenio colectivo se compone de tres elementos: 1. **elemento envoltura**, 2. **elemento normativo** y 3. **elemento obligatorio** y que si la finalidad del **obligatorio** es garantizar el cumplimiento del elemento **normativo** mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como lo son las relativas al ingreso, al darse una vacante por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato las vacantes que si hubiesen originado. Por lo tanto, la simple terminación de las relaciones individuales no conlleva necesariamente a la terminación de las relaciones colectivas.
 - Ambos criterios en pro y en contra anteriores, pudieran no tener la razón, ya que las relaciones colectivas **si** pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero por otras razones que ellos argumentan, que es *la misma naturaleza del derecho de trabajo*. Las relaciones colectivas sobreviven gracias a las relaciones individuales, por razón de orden tutelar, de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores. Por otra parte, la seguridad jurídica implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora que

está por encima de cualquier opinión jurídica, por lo tanto, un sindicato puede exigir el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores para reanudar las labores en el centro de trabajo.

- El **elemento normativo** de un contrato colectivo es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato, definiéndose en su clausulado, aspectos tan importantes como:
 - las condiciones de trabajo,
 - salarios,
 - jornada,
 - vacaciones,
 - descansos, entre otras variables.
- El **elemento obligatorio** del contrato colectivo de trabajo contiene tres clausulados importantes:
 - la cláusula de exclusión de ingreso;
 - la cláusula de exclusión por separación y como tercer elemento,
 - el reglamento interior de trabajo.Estos tres elementos son obligatorios. Mario de la Cueva indica que el **elemento obligatorio** tiene por objeto hacer que se **cumplan las cláusulas del elemento normativo** de los contratos colectivos.
- Esta aseveración es equívoca, ya que se tradujo del alemán la palabra “obligatorio”, ya que, por exclusión, se podría deducir que los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios aparentemente. Algunos especialistas sugieren sustituir la palabra de “obligatorio” por **“compulsorio”**, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.
- También se considera mal denominadas las cláusulas de “ingreso y exclusión por separación”, ya que en exclusión de ingreso se da una contradicción, ya que si es exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es inclusión debiera ser “hacia dentro”. Por eso se opta por denominarla “cláusula de admisión” o “cláusula de ingreso”. Entonces, en cuanto a la **cláusula de exclusión por separación**, se observa redundancia, por eso algunos lo llaman simplemente **“cláusula de exclusión”**. Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, también se considera “mal acomodado”, ya que no es exacto que siempre se encuentre ubicado en este lugar, debido a que puede darse el caso *de que exista una empresa con un contrato colectivo y que no tenga reglamento, o viceversa*.
- **¿Qué es la “Cláusula de Admisión” y se apega ésta a los preceptos constitucionales?**

Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan

servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Art. 154 LFT

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

¿Existe alguna diferencia entre un Contrato de Trabajo y una Relación de Trabajo?

Para poder contestar esta pregunta, debemos remitirnos al artículo 20 de la LFT donde inexplicablemente confunde el concepto de contrato de trabajo con el de relación de trabajo, ya que maneja en ambos casos indistintamente que se trata de "...la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

¿Cuáles son las diferencias existentes entre un contrato de trabajo y la propia relación de trabajo?

Si hablamos de perfeccionamiento, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, mientras que, en la relación de trabajo, prácticamente se inicia hasta que se empieza a prestar el servicio en cuestión.

¿Puede haber un Contrato de Trabajo sin una Relación Laboral?

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

Usted puede deducir que puede haber un contrato de trabajo sin una relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en una fecha posterior acordada. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato laboral, ya que, si este contrato escrito se omite, es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe presume la existencia de un contrato de trabajo.

¿Es lo mismo un Contrato que un Convenio desde el punto de vista del Derecho Laboral?

De ninguna manera, ya que el Convenio es el género y el Contrato es la especie. El Convenio crea, transmite, modifica y extingue derechos y obligaciones, en tanto que el Contrato sólo las crea y las transmite.

EVOLUCIÓN CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL

Durante mucho tiempo, el contrato de trabajo estuvo ligado a los contratos de tipo civil. Por muchos años se asimilaba al contrato laboral con contrato de arrendamiento, ya que se pensaba que, así como una persona podía rentar una casa a cambio del pago de una cantidad por concepto de la misma renta, también otra persona podría rentar los servicios del trabajador a cambio del pago de un salario.

Un alemán, Philippe Lotmar, sostuvo que era absurda dicha asimilación de contratos, ya que al terminarse el contrato de arrendamiento debería devolverse la casa arrendada y que, por el contra, al terminarse el contrato de trabajo, ya no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Aparentemente cuando parecía que el contrato de trabajo iba tener su propia vida laboral propia, pero un especialista, Carnelutti, sostuvo que en Italia el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, salvando con

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

ello el defecto de la devolución de la cosa a la terminación del mismo. Sostuvo que, así como era factible comprar energía eléctrica, también se podía comprar la energía humana.

Cuando se le argumentó en contra, que la persona humana nunca podría compararse o venderse en el mercado, él sostuvo que no se compraba a las personas, sino simplemente se compraba su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente su producto o su efecto. Con todo lo anterior, nuevamente el contrato de trabajo quedó sumergido, durante mucho tiempo, dentro del contrato de compraventa.

A pesar del anterior, al transcurrir el tiempo, el contrato de trabajo pudo desvincularse del contrato de compraventa, ya que este último es instantáneo, ya que al entregarse la cosa vendida y pagarse su precio, se termina la relación de trabajo entre las partes; en cambio, en el contrato de trabajo es de *tracto sucesivo*, ya que sus efectos empiezan a producirse en un futuro, exactamente desde el momento en que se celebra.

Otros especialistas laborales, Chatelain y Valverde, argumentaron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de una sociedad, ya que, así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría en el contrato de trabajo, en los que los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores eran los socios industriales, e inclusive tenían derecho a participar en las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio se dio en virtud de que en el contrato de sociedad siempre se da origen a una persona denominada moral, que es distinta de la de los socios de la integran, lo que no acontece en el contrato de trabajo.

Así las cosas, surgió el contrato de trabajo en su forma más simple, en forma verbal, que todavía reconocía la legislación de 1931 en el caso de los servicios domésticos o de los trabajos por un periodo menor de 30 días.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

El contrato individual de trabajo y el contrato verbal evolucionaron a su vez en un contrato individual escrito, para después convertirse en un contrato colectivo de trabajo y para finalmente ser lo que se conoce como Contrato-Ley.

¿Se debe considerar a los trabajadores como comisionistas?

Definitivamente si, a menos que se encuentren establecidos y dispongan elementos propios para trabajar.

¿Cuál es la edad mínima para ser sujeto del Derecho del Trabajo?

De acuerdo con el artículo 22 de la ley en la materia, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo algunos casos de excepción. En muchas empresas, por protección, se le pide a los padres o tutores del menor su consentimiento por escrito; a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o bien de la autoridad política.

¿Es posible celebrar contratos de trabajo de manera verbal?

No. La ausencia de un contrato escrito siempre será imputable al patrón y todo lo que afirme el trabajador se tendrá como cierto, salvo prueba en contrario.

Si nos remitimos al artículo 24 laboral, las condiciones de trabajo deben hacerse constar siempre por escrito.

Los contratos individuales no necesitan registrarse ante la JCA; simplemente basta que se hagan por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte, es decir Patrón y Trabajador.

¿Qué requisitos debe contener el contrato individual de trabajo?

Con base en el artículo 25 laboral, deben contener:

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

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

- ↻ Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o en su caso indeterminado.
- ↻ El servicio que deba presentarse, mismo que deberá ser lo más preciso posible.
- ↻ El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- ↻ La duración de la jornada
- ↻ La forma y monto del salario
- ↻ El día y el lugar del pago del salario
- ↻ La indicación de que el trabajador será capacitado en los términos de los planes y programas establecidos por la empresa conforme a la ley.
- ↻ Cualquier otra condición de trabajo, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

¿Cuáles son las normas que debe ser observadas para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero?

Si nos apoyamos en el artículo 28 laboral, las condiciones deberán constar siempre por escrito y para que tengan validez debe cumplir con lo siguiente:

- ↻ Los requisitos del artículo 25
- ↻ Los gastos de transporte, repatriación, traslados, alimentación del trabajador y de su familia, gastos que se erogan por cruzar las fronteras, cumplimiento de disposiciones migratorias. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda sin que se le descuenta cantidad alguna por los conceptos anteriores.
- ↻ 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 su caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala la ley, por lo menos.
- ↻ El patrón siempre señalará el domicilio dentro de México para todos efectos legales.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

- El documento que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la JCA de la jurisdicción en donde se celebra, la cual determinará la fianza o el depósito que considere suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, debiendo hacerlo en el Banco de México o bien una institución bancaria que éste designe. El patrón siempre deberá comprobar ante la Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.
- El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban presentarse los servicios.
- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido con las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

¿Es necesario celebrar los convenios de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

No necesariamente. De acuerdo con el artículo 33, para que sea válido todo convenio o liquidación, bastará que se haga por escrito y que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

Siempre se recomienda que todo Convenio se haga y ratifique ante las Juntas para evitar cualquier problema posterior.

En cuanto a su duración, ¿Como pueden ser los contratos individuales de trabajo?

Pueden ser celebrados por tiempo fijo, por tiempo indefinido y por obra determinada.

Las relaciones de trabajo pueden ser obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación siempre será por tiempo indeterminado.

En el caso de que el contrato de trabajo se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vence el

término fijado y aún subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia laboral.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra, por ejemplo, si es promocional, si se trata de un período especial, y de ser así deberá registrarse la duración del mismo, la fecha probable de entrega, y todo lo concerniente.

¿Son aconsejables los contratos por tiempo fijo o bien a la obra determinada?

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que, en caso de conflicto, las indemnizaciones son muy altas. Por ejemplo, si la relación de trabajo fuese por tiempo determinado menor a un año, deberá pagarse una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario más salarios vencidos.

Si la relación excede a un año, se deberá pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios vencidos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas se basa en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo calculan de antemano todas sus consecuencias e incluso se trasladan a otros lugares, por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente. Por ejemplo, un ingeniero petrolero que deja la ciudad donde vive para irse a la mina con toda su familia, confiando en un largo contrato por tiempo fijo.

En el artículo 40 laboral señala que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Se considera a nivel personal que esta disposición no es correcta, ya que, si se interpreta *a contrario sensu*, se tendría que concluir que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por un lapso menor a un año, lo cual es

falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto sin su pleno consentimiento.

¿En qué casos se puede suspender un contrato individual de trabajo?

De acuerdo con el artículo 42 laboral, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar un salario, sin responsabilidad al trabajador y el patrón, las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador
- Incapacidad temporal por accidente que no constituya un riesgo de trabajo
- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- El arresto del trabajador
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º constitucional y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, JCA, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la PTU y otros semejantes.
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- Si aún trabajador se le suspende del trabajo por parte del patrón sin autorización de la Junta equivaldría a un despido injustificado. Jurisprudencia de la Cuarta Sala. Informe de la SCJ 1968, páginas 21-22.

¿Es lícito celebrar un contrato por tiempo indefinido con un periodo específico de prueba?

La LFT no regula los contratos individuales de prueba. La SCJ ha fijado en criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, específicamente los de 28 y 30 días, carecen de cualquier relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar a

la ley laboral y así se presentaban casos en los que los trabajadores con más de 10 años de antigüedad estaban todavía sujetos a un contrato de prueba de 28 días.

Es por demás considerar correcta interpretación del Alto Tribunal y por supuesto se dejaba abierta la puerta para permitir abusos de los patrones escudándose en dichos contratos.

Lo que sí puede hacerse, es celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un período de prueba razonable, durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado. El período de prueba tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto, ya que no sería procedente fijar un período de prueba de más de 30 días a un trabajador que no está calificado.

En el caso de un trabajador altamente especializado, el período de prueba podría aumentarse, según los requerimientos propios de trabajo.

Durante el período de prueba es conveniente se lleven a cabo las pruebas necesarias que efectivamente permitan calificar al trabajador.

¿Puede obligarse a un empleado a que trabaje periodos de prueba sucesivos?

Si se puede hacer sólo cuando desempeñen otros trabajos, como es el caso de que sea ascendido, situación en la cual se podrá otorgar otro período de prueba para el nuevo puesto y si no demostrara su capacidad para el mismo, entonces deberá regresársele al puesto anterior que ocupaba.

¿Cuáles son las causas que pueden dar origen a la terminación de las relaciones individuales de trabajo?

Si los referimos al artículo 53 de la ley laboral, nos indica que son causas de terminación de relaciones de trabajo las siguientes:

- ◆ El mutuo consentimiento de las partes;
- ◆ La muerte del trabajador;
- ◆ La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

- ◆ La incapacidad física mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan posible la prestación del trabajo; de acuerdo con el artículo 54, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, más 12 días por cada año de servicios, según el artículo 162, o bien, si así lo desea el trabajador, se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que correspondan de conformidad con la ley. Como sabemos la mayoría de los trabajadores prefieren ser indemnizados. La SCJN estableció jurisprudencia publicada en el Apéndice 1917/965 en sentido de que la indemnización fijada por el artículo 126, Fracción IX de la ley anterior, no procedía cuando el seguro social otorgaba la pensión de invalidez, que las regula los artículos 128 y 167 de la ley en la materia. Si en el juicio no comprueba el patrón las causas de terminación, el trabajador tendrá los derechos establecidos en el artículo 48, considerando la separación como despido injustificado.
- ◆ Los casos referidos en el artículo 434, que fueron adicionados por la Cámara de Diputados, que se refieren a causas de fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de explotación, el agotamiento de la materia prima, y la quiebra o cierre total de la negociación. También en algunos casos, el fallecimiento del patrón puede ser causa de la terminación de la relación laboral.

¿Qué diferencia y entre rescisión y terminación de la relación de trabajo?

La diferencia es que, en la terminación, se considera como una forma normal de extinguir los derechos y obligaciones pactadas. La rescisión es una forma patológica, ya que implica el incumplimiento de alguna de las partes.

¿En qué casos el patrón puede despedir un trabajador sin ninguna responsabilidad?

De acuerdo con el artículo 47 de la ley laboral, este tipo de casos se da por:

- Que el trabajador engañe al patrón, o bien, que el sindicato hubiera recomendado al trabajador con certificados falsos, o con referencias que le atribuyen al trabajador capacidad para el trabajo que desempeño, aptitudes o facultades de las que carezca. Estas formas de engaño son

causas de rescisión, y es precisamente con esta causa que dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

- Incurrir durante sus labores en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra el patrón, su familia, o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie la provocación o que se obre en defensa propia. ¿Es lo mismo amenaza que amago? No. La amenaza es mucho más grave que el amago, ya que lleva implícita la intención de dañar, a diferencia del amago, con el cual sólo se pretende intimidar o asustar. Amenaza y amago de acuerdo con el Diccionario de Sinónimos es lo mismo, al igual que intimidación, reto y ultimátum. Sin embargo, un simple “amago” no es causal de rescisión ¿Qué significa probidad? De acuerdo con la SCJN significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar (Amparo directo 4453/55). ¿Existen grados en la probidad? No. Ya que simplemente se es probo o no se es. Puedo despedir a un empleado que se roba un peso o bien que se roba un millón de dólares.
- Cometer en contra de alguno de sus compañeros de trabajo cualquiera de los actos mencionados anteriormente, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo.
- Fuera de servicio, que el trabajador cometa en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- El trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con trabajo;
- Ocasionar perjuicios mencionados anteriormente siempre que sean graves, sin dolo, pero con tal negligencia que ella sea la causa única del perjuicio;
- Que por su imprudencia o descuido inexcusable el trabajador comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Que revele secretos de fabricación o bien que dé a conocer asuntos de carácter reservado que redunden en perjuicio de la empresa.
- Tener más de tres faltas de asistencia en un lapso de 30 días, sin permiso del patrón o bien sin causa fijada; ¿Cómo se deben calcular las tres faltas, si son dos días en un mes y uno en otro, o si solo son días hábiles, etcétera? De deben computar en días calendario y no necesariamente deben ser en un mes determinado, sino que deben acumularse, obviamente sin permiso de la empresa y sin ninguna causa justificada, según la fracción X del artículo 47 y de Ley laboral. ¿Cuántas son más de tres faltas? Más de 3 faltas son tres faltas y media, ya que la Ley no lo distingue y cuando la Ley no lo distingue no se debe distinguir. La razón de lo anterior es que la SCJN sostuvo en el Amparo Directo 5379/69 de la Radiodifusora XEFJ que *“cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, a falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como “media falta” que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras faltas de asistencia completas, para integrar la causal de rescisión”* Más de 3 faltas, son tres faltas y media, ya que el trabajador solo asistiría a uno de dos turnos fraccionados, lo cual hace que incurra en media falta de asistencia, por lo tanto se concluye que siete medias faltas son más de 3 faltas. ¿Es lo mismo retraso que falta? No. El retraso es cuando llego tarde y la falta cuando no asisto.

Entonces ¿Se incurre en la falta de asistencia de un empleado que llega 5 horas tarde o bien que se va a su casa 5 minutos antes de la salida? No. Un retardo es porque llega tarde, a menos que el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa en particular estipule que los retardos posteriores al período de tolerancia se considerarán como faltas injustificadas, para todos los efectos legales a que hubiere lugar. ¿Si un trabajador con más de 20 años de servicios falta más de tres veces injustificadas sus labores, o que llegue en estado de embriaguez, o que se robe algo, se le puede despedir? No, a menos desea reincidente basados en el artículo 161 de la ley laboral, que señala que sólo se le puede despedir por causa grave o que haga

imposible la continuación del trabajo. Si el trabajador se presenta a trabajar por primera vez en estado de embriaguez en 20 años, tampoco se le puede despedir. Si el robo da en cualquier momento y por cualquier cantidad si se le debe despedir, ya que como quedó asentado la probidad no tiene grados.

- Desobedecer el trabajador las indicaciones del patrón o de sus representantes, sin una causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado. **¿Es causal de despido cualquier desobediencia por parte del trabajador, inclusive las llamadas desobediencias técnicas?** NO. A menos que dicha desobediencia sea sobre el trabajo pactado, ya que la facultad de mandar y la obligación de obedecer tiene dos limitaciones: a) Debe referirse al trabajo expresamente pactado y b) la orden debe darse dentro de la jornada establecida. Las llamadas desobediencias técnicas tampoco son causales de rescisión, pero el trabajador debe acreditarlas.
- Que el trabajador se niegue a llevar a cabo medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados tendientes a evitar accidentes o enfermedades;
- Asistir a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. En este sentido, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá informar al patrón y presentar la prescripción médica. **¿Si el trabajador llegara con aliento alcohólico sería esto causal de despido?** No. Debe forzosamente haber embriaguez, lo cual ya no tiene que ser certificado por un médico, solo basta que haya testigos.
- La sentencia ejecutoriada imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- Las análogas a las establecidas anteriormente, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.
- El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y de la(s) causa(s) de la rescisión. Dicho aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negaba a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacer del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o bien a la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

¿Qué debe hacerse para que tenga aplicación la fracción I el artículo 47 de la Ley?

Se necesita probar que hubo engaño, de lo contrario resultaría improcedente invocar su aplicación.

¿Es causal de despido la riña o pelea?

Si. Siempre que se acredite y que se altere la disciplina en el lugar del trabajo, lo cual también debe ser probado.

¿El patrón puede despedir sin ninguna responsabilidad para él, a un trabajador que cometa un acto inmoral fuera del trabajo?

Si. Siempre y cuando se acredite fehacientemente la inmoralidad del acto.

¿Si un trabajador revela secretos de fabricación de la empresa puede ser despedido?

Si, según el artículo 47, fracción IX que sea en perjuicio de la empresa.

¿Qué sucedería si no se acredita que la revelación de secretos fue con perjuicio para la empresa?

Si éste fuera el caso, el despido se podría fundar en la fracción II por falta de probidad, relacionándola con la fracción XV, relativa a causas análogas.

¿En materia de Derecho Laboral y en otras ramas del Derecho se habla de Analogía, entonces cómo debemos entenderla?

Se usa para “extender” un caso no previsto en la regulación legal en cuestión, establecida para otra, por razones similares o semejantes.

¿Qué requisitos debe contener el aviso que se dé a la Junta de rescisión de algún contrato individual de trabajo?

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

- El que dé aviso tiene que acreditar fehacientemente su personalidad jurídica, por ejemplo, poder notarial.
- En el aviso debe asentarse que el trabajador se negó a recibirlo y acreditar tal situación con un acta circunstancia, con cuando menos dos testigos.
- En dicha acta deberá relatarse sucintamente en qué se fundamentó el despido, a fin de que el trabajador pueda preparar su defensa.
- Es indispensable señalar el domicilio del trabajador para que se le notifique, utilizando la dirección para efectos del alta en el seguro social.

¿Qué prestaciones puede demandar un trabajador que considere que se le despidió injustificadamente?

Puede demandar la indemnización de ley (tres meses de sueldo, 20 días por año, prima de antigüedad con ciertos requisitos, finiquito con partes proporcionales con PTU, vacaciones, prima vacacional, etcétera,) o bien el cumplimiento de su contrato y consecuentemente la reinstalación en su empleo. Los años se calculan por año cumplido, es decir, en la indemnización no se calculan partes proporcionales.

¿Procede el pago de los 20 días por año por motivo de conflicto de orden económico?

Si. En el artículo 439 señala que “cuando se trate de la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a la falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores reajustados tendrán derecho una indemnización de 4 meses, más 20 días por cada año completo de trabajo, más la prima de antigüedad. En la práctica, las empresas liquidan a los empleados, ya que solo les pagan 3 meses y lo demás, pero se ahorran por cada uno un mes, ya que no pagan los 4 meses.

¿Es posible que un trabajador exija la llamada Reinstalación Obligatoria?

Si en teoría, pero no en la práctica, ya que las obligaciones “de hacer” no son de ejecución forzada y su violación se traduce automáticamente en el pago de daños y perjuicios.

¿Cómo se maneja en el Derecho Comparado la Reinstalación Obligatoria?

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (RRRR)

- En Argentina y en Italia, se garantiza únicamente a los empleados públicos y bancarios.
- En Brasil, solo se da para los trabajadores de más de diez años de antigüedad.
- En España sólo para las empresas con más de 50 trabajadores.
- En Turquía, al trabajador que se le va a despedir, se le concede durante dos meses, dos horas diarias para que busque trabajo.
- En Estados Unidos al trabajador que se le va a despedir, sólo se le avisa con 15 días de anticipación.

En China nunca se despide a los trabajadores, solo se les “reeducan”.

<https://youtu.be/KNgMMQXg6yo>

https://youtu.be/IQ00A_4A_9s

<https://youtu.be/cPIr2Aybs5w>