

FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

Las principales fuentes del Derecho del Trabajo están contenidas en el Artículo 123, en el Título VI “Derecho del Trabajo y de la Previsión Social de la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo LFT del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM.

1. El **Apartado A** regula las condiciones de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de todo contrato de trabajo.
2. El **Apartado B** solo se aplica a los Poderes de la Unión, al Gobierno de la CDMX y sus trabajadores.

Las relaciones Obrero-Patronales del **Apartado A** se rigen por la LFT y las del **Apartado B** se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a las reformas aplicables al **trabajo de menores** encontramos las siguientes:

1. La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años.
2. Los mayores de 15 años, pero menores de 16, necesitan autorización de sus padres o tutores, o del sindicato al que pertenezcan, o de la junta de conciliación y arbitraje, o del inspector de trabajo, o de la autoridad política

- 3. No podrá utilizarse el trabajo de mayores de 15 años y menores de 18 que no hubieran terminado su educación básica obligatoria con sus excepciones.**
- 4. Queda prohibido el trabajo de menores de 18 años dentro del círculo familiar, en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, inseguridad, o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y con ello su desarrollo integral.**
- 5. Los mayores de 15 pero menores de 18 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes.**
- 6. De los cambios a la CPEUM están:**
 - a. Erradicar a los sindicatos de protección patronal.**
 - b. Que los juicios laborales que actualmente se resuelven en Poder Ejecutivo en la Junta de Conciliación y Arbitraje, ahora serán a tribunales laborales del Poder Judicial para mejorar el proceso de impartición de justicia.**
 - c. Existe una etapa de conciliación obligatoria con objeto de considerar los conflictos laborales antes de iniciar un juicio laboral en esta materia.**

Otras reformas son las siguientes:

- 1. El contrato de trabajo tiene que incluir a la designación de beneficiarios.**
- 2. El trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago y los recibos tienen que entregarse al trabajador en forma impresa o cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón los debe entregar el documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.**
- 3. El trabajador tendrá derecho a manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical.**
- 4. Los patrones están obligados a entregar a los los trabajadores un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo a los 15 días siguientes del contrato.**
- 5. Se prohíbe a los patrones coaccionar a los trabajadores para pertenecer a algún sindicato**
- 6. Se establece el libre derecho a la sindicación, así como, los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.**
- 7. En materia de justicia laboral, se establece la creación de tribunales laborales, con lo que se hace efectiva la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo.**

8. Los cálculos antes se hacían con base en el salario mínimo genera ahora se deben de hacer con base al **UMA (Unidad de Medida y Actualización = 108.57 diario y 3,300.53 mensual**
9. Se prohíbe la subcontratación de personal, con sus excepciones. (Outsourcing)
10. La regulación de la subcontratación de servicios especializados (*Specialization Outsourcing*) debe ser diferente del objeto social y de la actividad preponderante de la empresa contratante.
11. El registro ante la Secretaría del Trabajo STPS y la inscripción al Padrón Público de las empresas de subcontratación y servicios y obras especializadas.
12. La responsabilidad **solidaria** (*es la relación que hay entre varios deudores donde cada uno de ellos debe responder por la totalidad de la obligación*) **Responsabilidad Subsidiaria** es cuando la empresa principal debe responder cuando el contratista no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto a sus trabajadores) en el caso de incumplimiento el trabajo el otorgamiento de un plazo de 3 meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina real del patrón
13. Se establece un límite al pago de la PTU de 3 meses de salario o del promedio de lo recibido por el trabajador en los últimos 3 años, lo que le

sea más favorable que resulte para el trabajador.

Características del Derecho de Trabajo

El Derecho al Trabajo tiene cuatro características esenciales:

- 1. Es un Derecho inconcluso, ya que siempre está en constante movimiento y acorde con las necesidades del país, es decir, no se puede estancar, habla y establece solamente mínimos y nunca de máximos en materia de prestaciones.**
- 2. Es un derecho tutelar de la clase trabajadora que nació del abuso contra ellos y fue creado para darles una estabilidad laboral.**
- 3. Es un derecho típicamente de la clase trabajadora.**
- 4. Es un derecho de privilegio, porque quienes gozan el beneficio son precisamente los trabajadores.**

Principales conceptos

- 1. **Derecho del Trabajo.** Es un conjunto de principios y normas, que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, o bien, entre trabajadores sindicalizados o entre patrones confederados.**

- 2. Relación de Trabajo.** En términos del artículo 20 de la LFT, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
- 3. 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.
- 4. Trabajo.** Es la actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- 5. Trabajo digno o decente.** Es aquel en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existiendo discriminación por origen étnico, o de nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, preferencias sexuales, así como estado civil. Teniendo derecho a un Seguro Social y derecho a que se le capacite.
- 6. Trabajador.** El artículo 8vo de la LFT nos dice que es una persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo profesional subordinado.

7. Trabajo personal subordinado. Es la facultad de mando que tiene el patrón sobre su trabajador, la cual se ejerce mediante una relación de trabajo a través de un contrato

Para identificar de manera clara la subordinación existen 3 elementos básicos:

- a. Lugar. Sitio físico que establece el Patrón.**
- b. Tiempo. El plazo que indica el Patrón.**
- c. Forma. De acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el Patrón.**

Elementos que denotan subordinación:

- Entrega de útiles instrumentos de trabajo y materiales.**
- Cumplimiento de una jornada de trabajo con días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que se desprendan de un contrato de trabajo.**
- La prestación del servicio subordinado, bajo la dirección y control patronal.**
- La ejecución del trabajo con esmero, intensidad y cuidado apropiado, en forma, tiempo y lugar convenidos.**
- La observancia de lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo.**

Régimen de Subcontratación.

Prohibición de la subcontratación de personal (*outsourcing*) entendiéndose como tal, cuando una persona física o moral, proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Autoridades del trabajo

- 1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social**
- 2. SHCP**
- 3. SEP**
- 4. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**
- 5. Centro de Conciliación en materia local**
- 6. Las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo**
- 7. Procuraduría de la Defensa del Trabajo**
- 8. Servicio Nacional de Empleo**
- 9. Comisión Nacional de Salarios Mínimos**
- 10. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**
- 11. Dirección de Inspección de Trabajo**
- 12. Tribunal del Poder Judicial de la Federación**
- 13. Tribunales de las Entidades Federativas.**

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En ocasiones, debido a las circunstancias que se presentan en la vida diaria de los trabajadores, las relaciones laborales pueden verse severamente afectadas, y en consecuencia es necesario interrumpirlas.

En estos casos no existe responsabilidad por parte de los trabajadores, pero tampoco existe responsabilidad por parte de los patrones.

Se entiende por suspensión de las relaciones de trabajo y la interrupción o el cese temporal de la prestación de servicios personales por parte del empleado y a su vez la interrupción de la obligación del patrón de pagar el importe de los salarios al trabajador, por tal motivo, no habrá responsabilidad para ninguna de las partes, **ya que no existe ni prestación, ni tampoco contraprestación.**

Dado que se trata de una interrupción estrictamente de carácter temporal, cuando la situación que haya dado origen a la suspensión llegue a su término, el trabajador podrá regresar a sus labores, reanudándose así la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 42 de la LFT, son causas que dan origen a la suspensión de la relación laborales son:

- ✚ **Protección del trabajador de alguna enfermedad contagiosa como lo es el COVID-19 y cualquiera de sus variantes como el ÓMICRON;**
- ✚ **La incapacidad temporal por accidente o enfermedad general;**
- ✚ **La prisión preventiva del trabajador, siempre y cuando, haya sido absuelto de los cargos.**
- ✚ **El arresto del empleado,**
- ✚ **El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en los artículos 5to y 31 F-III de la CPEUM**
- ✚ **La designación de los empleados como representantes ante Organismos Estatales, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos CONASAMI, la Comisión Nacional para la Participación de Trabajadores en las Utilidades de las Empresas CNPTUE, y otros semejantes.**
- ✚ **La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.**
- ✚ **La declaratoria de contingencia sanitaria, y, por último,**
- ✚ **La conclusión de la temporada en los casos de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.**

POR ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR

De acuerdo con la F-I del artículo 42 de la LFT, es causa de suspensión de la relación laboral, la enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso, el trabajador tiene la obligación de informar en forma oportuna al patrón de la incapacidad; así mismo, el patrón tendrá derecho a ocupar la vacante en forma temporal.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, ya sea que termine el período fijado por el IMSS, o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la LSS para el tratamiento de las enfermedades que sean consecuencia de un riesgo de trabajo, de acuerdo con lo que menciona el artículo 43 de la LFT.

Cuando el trabajador se encuentre asegurado en el IMSS ,éste (el IMSS) pagará el subsidio en dinero, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas de acuerdo con el artículo 96 de la LSS.

Dicho período podrá prorrogarse hasta por 26 semanas más, en caso de que el asegurado continúe incapacitado para regresar a sus labores previo dictamen del instituto.

El trabajador, una vez dado de alta tendrá derecho a reincorporarse a su trabajo que le había sido reservado, el día siguiente a aquél en que termine la causa de la suspensión.

Si los patrones no aseguran o inscriben a sus trabajadores ante el IMSS, serán completamente responsables de los gastos originados por enfermedades en general del trabajador y quedarán a su cargo la obligación de otorgarles el servicio médico y las prestaciones que le correspondan por el período que dure su enfermedad. Los patrones tienen 5 días para dar de alta a sus trabajadores en el seguro social, pero si en ese lapso no los han inscrito y el empleado tiene alguna incapacidad o accidente, el patrón será totalmente responsable de la hospitalización, gastos médicos y todo lo que origine dicho evento, por ello recomiendo que, desde el primer día de trabajo de cualquier empleado, debería estar inscrito en el instituto mexicano del seguro social.

Además, existe la posibilidad de que, ante la inconformidad del trabajador por las prestaciones recibidas directamente del patrón, aquél realice una denuncia ante el IMSS en la que declare que no está asegurado.

En este caso siendo una obligación del patrón afiliar al trabajador de acuerdo con los artículos 12 F-I y 15 F-I de la LSS, IMSS procederá automáticamente a dar de alta al trabajador y a los demás trabajadores al servicio del patrón que reúnan las mismas características, ya que esta es facultad del instituto, conforme al artículo 251 F-10 de la LSS

Según el artículo 88 de la LS es el patrón será responsable de los daños y perjuicios que se causen al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al propio Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribir al empleado, o dejar de dar aviso de los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien, cuando el subsidio a que se tuviera derecho se viera disminuido en su cuantía.

En este caso, el patrón deberá enterar al instituto el importe de los capitales constitutivos que éste determine, como consecuencia de sus omisiones. Dicho importe se disminuirá del monto de las cuotas obrero-patronales omitidas que correspondan al seguro de enfermedad y maternidad del trabajador de que se trate.

No procederá la determinación de Capitales Constitutivos, cuando el instituto otorgue a los derechohabientes las prestaciones en especie y en dinero a que tengan derecho, siempre que los avisos de ingreso o de alta de los trabajadores asegurados y los de modificación a su salario hayan sido entregados al instituto dentro de los plazos no mayores de 5 días hábiles, de acuerdo con el artículo 88 último párrafo de la LSS.

De acuerdo con el artículo 53 de la LSS, los patrones que aseguren a los trabajadores a su servicio ante el IMSS quedarán relevados conforme a la ley del seguro social y del cumplimiento de sus obligaciones que establece la ley federal del trabajo.

INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL DEL TRABAJADOR

La incapacidad temporal derivada de un accidente o enfermedad no profesional, es decir, que no constituya un riesgo de trabajo, es otra de las causas de suspensión de las relaciones de trabajo.

El IMSS juega un papel muy activo en este caso, ya que de acuerdo con el artículo 96 de la ley del seguro social, el IMSS se encargará de expedir las incapacidades pertinentes desde el cuarto día de incapacidad.

Los 3 primeros días de incapacidad no los paga el IMSS, ni tampoco los paga el patrón, excepto que en el contrato colectivo de trabajo se pacte lo contrario, o que el patrón decida pagarlos como prestación adicional a sus trabajadores.

El subsidio en dinero que el instituto otorga a los trabajadores asegurados será equivalente al 60% del último sueldo base de cotización y se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana directamente al trabajador o a su representante debidamente acreditado.

Para que el trabajador tenga derecho al subsidio, deberá tener cubiertas por las menos 4 cotizaciones semanales inmediatas anteriores a la enfermedad, de acuerdo con lo que marca el artículo 97 de la LSS.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo y hasta que termine el período fijado por el IMSS, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

El trabajador deberá regresar a sus labores al día siguiente a aquél en que termine la causa de la suspensión.

PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR

De acuerdo con la F.III del artículo 42 de la LFT, es causa de suspensión de las relaciones de trabajo la prisión preventiva del trabajador, siempre que no exista sentencia condenatoria, es decir, si recae posteriormente sentencia absolutoria, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse a su fuente de trabajo.

Además, si el trabajador actúa en defensa de la persona o de los intereses del patrón, dicho trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios que haya dejado de percibir.

Conforme el artículo 43 de la LFT F-II, la suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial y terminará hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

El trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los 15 días siguientes a su liberación, salvo que se siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o de sus compañeros de trabajo.

No debe perderse de vista que en los términos del artículo 47 F-XIV de la LFT es causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad ninguna para el patrón, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

ARRESTO DEL TRABAJADOR

Conforme el artículo 42 F-IV de la LFT, el arresto del trabajador también es causa de suspensión de la relación laboral.

Según el Décimo Quinto Tribunal Colegiado en materia administrativa del Primer Circuito, en su tesis aislada I. 15°.A. 139-A, la cual se puede ubicar en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta Tomo XXX, novena época, noviembre de 2009 página 879, el arresto establecido en las normas generales de naturaleza administrativa, constituye un correctivo disciplinario (sanción) que se impone a quienes infringen determinadas disposiciones del mismo carácter administrativo, en cambio el arresto, como medida de apremio, es el acto por medio del cual la autoridad competente constriñe u obliga al individuo a comparecer realizar o abstenerse de hacer algo.

La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido y a disposición de la autoridad administrativa y hasta la fecha en que se termine el arresto.

El trabajador deberá regresar a su trabajo el día siguiente a aquél en que quede en libertad según lo establece el artículo 45 F-II de la LFT.

DESEMPEÑO DE SERVICIOS Y CARGOS PÚBLICOS

De acuerdo con el artículo 42 F-V de la LFT, el cumplimiento de los servicios públicos, tales como: el servicio militar, ser jurado popular el desempeño de cargos públicos, tal como funciones electorales censales concejiles o de elección popular directa o indirecta, son causas de suspensión de las relaciones de trabajo.

Del mismo modo, el alistarse y servir a la Guardia Nacional en caso de guerra, con objeto de asegurar y defender la Independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior del país, es causa de la recesión de la relación laboral.

En términos del artículo 43 F-III de la LFT, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse en los cargos hasta por un período de 6 años. El trabajador deberá regresar a sus labores dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión, de acuerdo con el artículo 45 F-II de la LFT.

DESIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE ORGANISMOS ESTATALES Y DIVERSAS AUTORIDADES.

De acuerdo con el artículo 42 F-VI de la LFT, es causa de suspensión temporal de la relación de trabajo la designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales la CONASAMI, la CNPTUE y otros organismos semejantes.

La suspensión de la relación de trabajo surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios y hasta por un período de 6 años, de acuerdo con el artículo 43 F-III de la LFT.

El trabajador deberá iniciar nuevamente sus actividades dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión, de acuerdo con el artículo 45 F-II de la LFT.

DOCUMENTACIÓN INCOMPLETA

Conforme al artículo 42 F-VII, la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación de servicio, cuando sea imputable al trabajador, es otra causal de suspensión de las relaciones de trabajo.

La suspensión surtirá efectos de acuerdo con el artículo 43 F-IV de la LFT, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho y hasta por un período de 2 meses.

En el artículo 45 F-I de la LFT, establece que el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente a aquél en que se termine la causa de la suspensión.

Por ejemplo, será causa de interrupción de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón la suspensión transitoria de las licencias de conducir de algún trabajador dedicado exclusivamente al autotransporte.

Es importante considerar que el artículo 47 F-XIV-BIS de la LFT, establece que falta de documentos que exijan a las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del período 2 meses será causal de rescisión de la relación de trabajo.

CONCLUSIÓN DE TEMPORADA

El artículo 39-F de la LFT estipula que podrán pactarse labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. En concordancia a ello, el artículo 42, F-VIII, de la LFT dice como causal de suspensión de las relaciones de trabajo la “conclusión de la temporada” aplicable a los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

La suspensión aplicará desde la fecha de inicio de la conclusión de temporada hasta el inicio de la siguiente, ello en términos de la F-V del artículo 43 de la LFT.

DECLARACIÓN DE CONTINGENCIA SANITARIA

Las emergencias sanitarias ocasionadas por epidemias han ocasionado un problema grave de salud a lo largo de la historia de la humanidad. Desde la época de la Colonia, como la influenza, viruela, tifus, fiebre amarilla y paludismo han significado graves afectaciones a la población.

En este caso, el patrón no necesitará ninguna autorización del Tribunal y deberá pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de SM general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN EN EL CÁMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

Cabe mencionar que en términos del Artículo 44 de la LFT, cuando los trabajadores sean llamados para alistarse en la Guardia Nacional, de acuerdo con el artículo 31 F-III de la CPEUM, el tiempo de servicios se tomará en cuenta para determinar su antigüedad, por lo que, si se interpreta a *contrario sensu*, se podría presumir que, en los demás casos de suspensión de la relación de trabajo, no debe computarse la antigüedad, sobre todo si el período de suspensión se prolonga.

Dicha conclusión se basa en la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la SCJN en que se afirma que para fijar el importe de la Prima de Antigüedad deberá atenderse a los años EFECTIVAMENTE laborados, sin considerar las interrupciones que lógicamente no deben ser consideradas.

EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Cuando las relaciones laborales llegan a su fin, de inmediato surgen los términos de Finiquito y de la Liquidación, los cuales se utilizan en la mayoría de los casos, por analfabetismo, o sea, sin hacer distinción del significado de cada uno de estos conceptos, pero como hemos visto son totalmente diferentes.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 47, 51 y 53 de la LFT, una relación laboral se puede extinguir ya sea por terminación voluntaria o bien por rescisión.

Si hablamos de una terminación laboral, de conformidad con el artículo 53 de la LFT, son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

- 1. El mutuo consentimiento de las partes.**
- 2. La muerte del trabajador.**
- 3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.**
- 4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**
- 5. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT, o sea, por la terminación colectiva de relaciones laborales, se puede originar por los siguientes motivos:**

- a. Por casos fortuitos o de fuerza mayor que no sean imputables al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación del trabajo.**
- b. La habilidad notoria y manifiesta de la explotación.**
- c. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.**
- d. El concurso mercantil o quiebra legalmente declarada.**

En los términos del artículo 47 de la LFT, las causas por las cuales un patrón puede dar por rescindida la relación laboral sin ninguna responsabilidad son las siguientes:

- 1. Engaño del trabajador**
- 2. Incurrir el trabajador, dentro de sus labores, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, de sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa, o en contra de los clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.**
- 3. Incidir el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos listados anteriormente, sí como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeñe la actividad.**

- 4. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, algún acto que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral.**
- 5. Originar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellos en los edificios, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el mismo.**
- 6. Ocasionar el trabajador los perjuicios mencionados en el numeral 5 anterior.**
- 7. Cometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.**
- 8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento o de acoso sexual, contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.**
- 9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.**
- 10. Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.**
- 11. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin excusa justificada, siempre que se trate del empleado contratado.**

- 12. Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**
- 13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista una prescripción médica justificada y que antes de iniciar su servicio, el trabajador ponga el hecho en conocimiento del patrón y le presente la prescripción suscrita por el médico.**
- 14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.**
- 15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos que son necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de un período de 2 meses al que se refiere la F-IV del artículo 43.**
- 16. Las análogas a las mencionadas antes que sean igualmente graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.**

Hay que considerar que, en todos los casos anteriores, el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso por escrito en el que se refiera claramente la conducta o conductas que motivan la recesión y la fecha o fechas en que se cometieron.

Dicho aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien comunicarlo al Tribunal competente dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso, deberá proporcionársele el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal en su domicilio.

Por otra parte, las consecuencias por la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del tribunal, por sí sola, determinará la separación no justificada y, por lo tanto, la nulidad del despido, por lo que la empresa tendría que pagar lo necesario por despido injustificado, lo cual provocaría obviamente gastos adicionales por no rescindir la relación laboral tal como lo señala el artículo 47 de la LFT.

Debido a que, si en realidad existe una justificación en el despido, solamente el patrón deberá pagar el finiquito, mientras que, de no comprobar la causal, deberá pagar también una indemnización.

Precisamente, debido a las reformas a la LFT, se estableció que si en el juicio correspondiente, el patrón no comprueba la causa de la recisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos calculados desde la fecha del despido, hasta por un máximo de 12 meses. Esto sin importar la acción intentada por el trabajador o sea la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o bien, la indemnización con un importe de 3 meses de salario, más 20 días, mas 12.

Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador

Cuando el trabajador es quien rescinde la relación de trabajo, se considerará que de no apegarse a ninguna de las causales previstas del artículo 51 de la LFT, la rescisión será por causa injustificada.

Ahora bien, los motivos de una rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador previstos en el artículo 51 de la LFT son:

- 1. Engañar al patrón al trabajador, el tipo de trabajo respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejaría de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.**
- 2. Incurrir el patrón, sus familiares, o personal directivo, o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, o en su caso, acoso sexual, malos tratos, u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.**
- 3. Incurrir al patrón, sus familiares o trabajadores fuera de servicio, en los actos a que se refiere el numeral anterior, si son de manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.**
- 4. Reducir el patrón, el salario del trabajador.**
- 5. No recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos.**

- 6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.**
- 7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, o en su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no cumplan con las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.**
- 8. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.**
- 9. Exigir la realización de actos conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.**
- 10. Las análogas a las ya mencionadas de igual manera graves y de consecuencias semejantes.**

De acuerdo con el artículo 52 de la LFT, si el trabajador es quien decide concluir la relación laboral, podrá hacerlo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé alguna de las causas arriba mencionadas, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.

Por el contrario, si el patrón es quien da por finalizado la relación de trabajo, tendrá que comprobar alguna de las causales del artículo 47 de la LFT, para no incurrir en responsabilidad y no tener que pagarle al trabajador su indemnización.

Sin embargo, el artículo 55 nos dice que, si la relación laboral finaliza, por alguna de las causas de terminación y en un juicio ésta no se comprueba, el trabajador estará en posibilidad de demandar, ya sea su reinstalación o bien una indemnización completa.

APLICACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN COMO PRUEBA ANTE UNA RESCISIÓN LABORAL JUSTIFICADA

Quando se inicia una relación laboral, la principal formalidad es acordar las condiciones en que el empleado prestará sus servicios, y que para tal efecto en el contrato individual deben enumerarse algunas de las características de cómo se realizarán las actividades, en tanto que, en el Reglamento Interior de Trabajo RIT, se establecen las condiciones generales de trabajo y las diferentes sanciones que pueden ser aplicadas para disciplinar la conducta de los empleados que actúan en forma contraria a las normas y políticas establecidas.

En ocasiones, las infracciones al Reglamento Interior de Trabajo crean un perjuicio en el patrimonio de la empresa, o son tan graves, que se hace necesario aplicar la rescisión del contrato de trabajo.

No obstante, debido al conflicto existente, es común que los trabajadores en determinado momento reviertan la situación, interponiendo a su vez una contrademanda ante el Tribunal, para mencionar que fueron despedidos injustificadamente.

Ante tal situación, lo más indicado es levantar un Acta Administrativa de investigación para documentar las circunstancias, los hechos ocurridos, mismos que estarán avalados en todo momento por los testigos, que son elementos clave. De tal manera que, cuando el empleado tenga que ofrecer la prueba de lo ocurrido podrá mostrar el acto administrativo como evidencia y así el tribunal estará en condiciones de conocer la verdad de sus hechos y no se afectará al patrón o una resolución contraria a sus intereses.

En dicho escrito quedará constancia de las conductas y situaciones que se hayan desprendido del mal proceder del trabajador en el desempeño de sus actividades, así como también cuando cometan actos u omisiones que lesionen los intereses de la empresa, y por tanto estarán sujetos a las aclaraciones tanto del empleador, como del trabajador, con el objeto de determinar las responsabilidades. De ahí la importancia de que este documento sea ratificado ante un órgano jurisdiccional, esto es, ante los centros de conciliación o el tribunal para que se le otorgue la calidad de una prueba equiparable a la testimonial.

Después de esta formalidad, el acta administrativa de investigación formará parte del expediente del trabajador y será un elemento probatorio esencial en caso de ser efectiva la rescisión del contrato individual de trabajo, pues ante una demanda laboral propuesta por este el documento se tomará como un elemento probatorio para justificar el despido ante la junta.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, FIJACIÓN DE SU IMPORTE

Para fijar el monto de la prima de antigüedad, debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la LFT al señalar en la F-I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la Prima de Antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, que no deben ser considerados. (Semanao Judicial de la Federación, 145-150, séptima época, quinta parte, página 86).

Diversos especialistas laborales afirman que la suspensión de las relaciones de trabajo solo produce el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio, sin embargo, el patrón no se encuentra exento de cumplir con otras obligaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

Ante ello, la mayoría de las empresas toman en cuenta los días comprendidos en el período suspensión para efectos de la antigüedad, ya que consideran a sus trabajadores en servicio activo, pues no les representa un gasto considerable, salvo que la suspensión fuese por un período prolongado.

Las obligaciones fiscales y laborales de las empresas serán las siguientes:

- **Llevar registros de los pagos por sueldos y salarios de manera individual.**
- **Conservar los comprobantes de lo pagado, impuestos y diferencias a favor de los trabajadores con motivo de los subsidios para el empleo.**
- **Efectuadas las retenciones, calcular el impuesto anual, solicitar a los empleados los datos para inscribirlos en el RFC, o si estuvieran ya inscritos, les proporcionen su clave de registro.**
- **Conservar los escritos en los cuales los trabajadores les comunicaron que otro patrón ya les aplicará el subsidio para el empleo.**
- **Presentar a más tardar el 15 de febrero de cada año una declaración informativa de lo pagado por subsidio, ingresos obtenidos por cada trabajador que sirvieron de base a calcular el subsidio.**
- **Haber pagado las aportaciones al seguro social y a las cuentas individuales de SAR**
- **Anoten en los comprobantes de pago los ingresos por prestaciones, subsidios en forma expresa y por separado.**
- **Proporcionen a los empleados constancias del subsidio.**
- **Entregar, en su caso el subsidio para el empleo.**

Si, por el contrario, fuera saldo a cargo del trabajador, deberán retenerse dicho importe durante los meses de enero o febrero y enterarlo a más tardar en febrero.

Sin más preámbulos entremos al estudio del Título IV Capítulo I de la ISR que se refiere a los Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado:

¿Cómo define la LISR a los Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y las demás prestaciones derivadas de una relación laboral?

El artículo 110 de la LISR señala que: “Se consideran 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 la relación laboral...”.

Si analizamos dicha definición, se desprenden 4 conceptos:

- ↗ Salarios (1)**
- ↗ Demás prestaciones que se deriven de una relación laboral**
- ↗ PTU**
- ↗ Prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral.**

Como se sabe, la LFT es la que regula la relación laboral para establecer que:

(1) **Salario** es: *“La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

¿Cómo se integra el salario para efectos laborales?

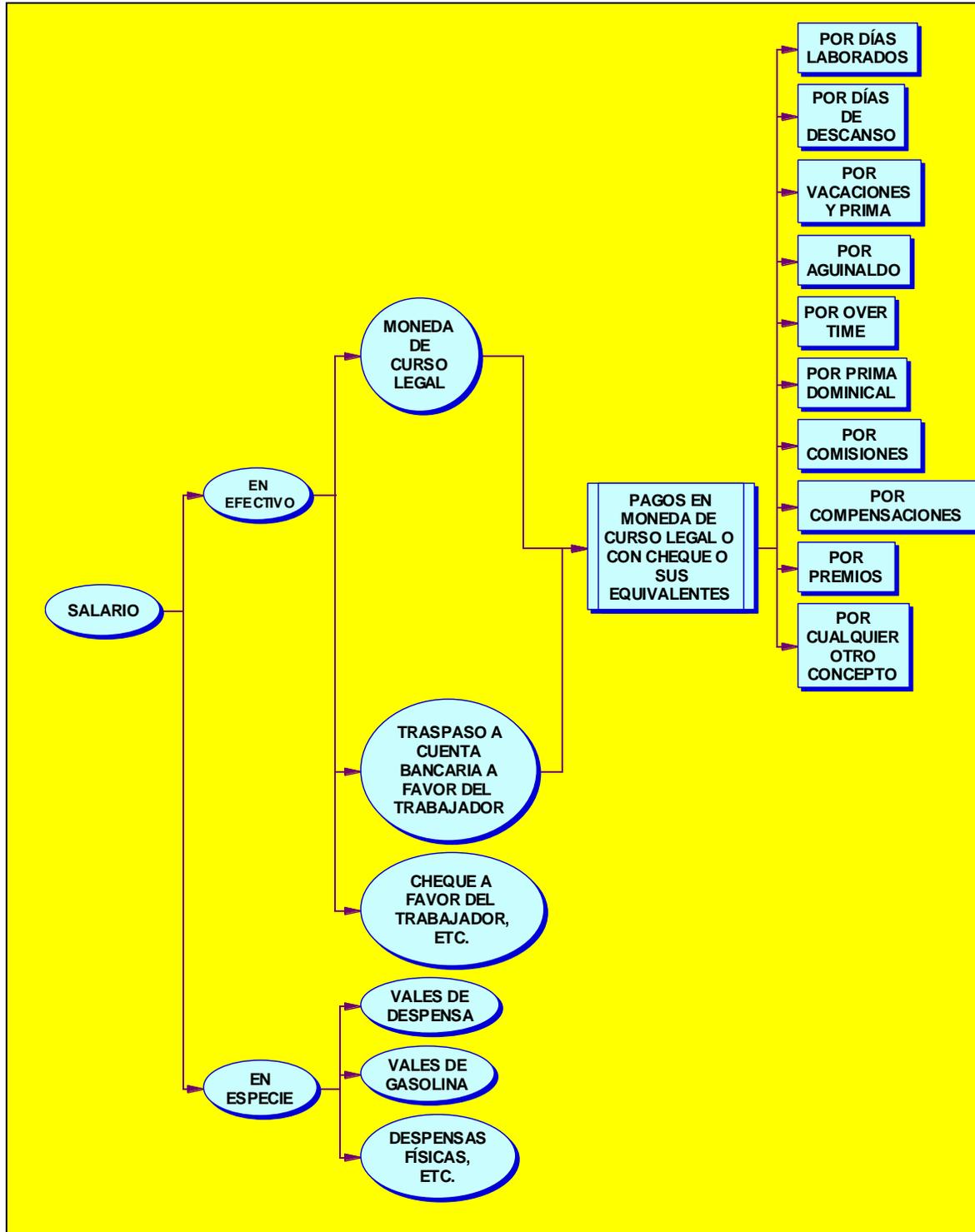
Debemos referirnos al artículo 84 de la LFT que indica; *“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, más gratificaciones, más percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”*.

¿Cómo se debe pagar el salario?

El artículo 101 de la LFT indica que *“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”*. Sin embargo, el artículo 102 aclara que: *“Las prestaciones en especie deberá apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”*.

Por lo asentado anteriormente, podemos concluir que el salario puede estar conformado por efectivo y prestaciones en especie.

En la práctica, ¿Cuáles son las prestaciones más comunes derivadas de una relación laboral?



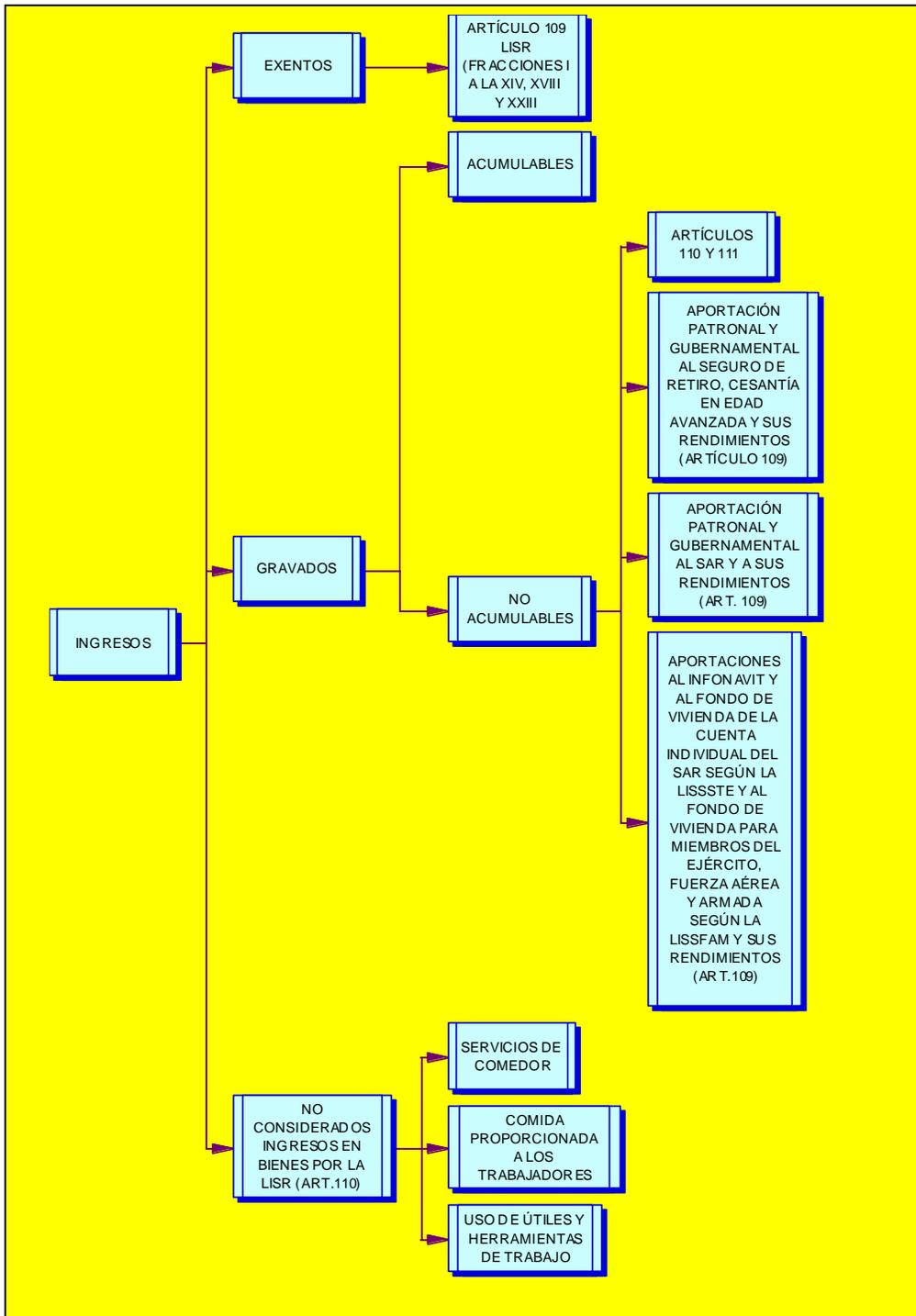
¿Qué es ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado?

Básicamente, dentro de los más comunes están:

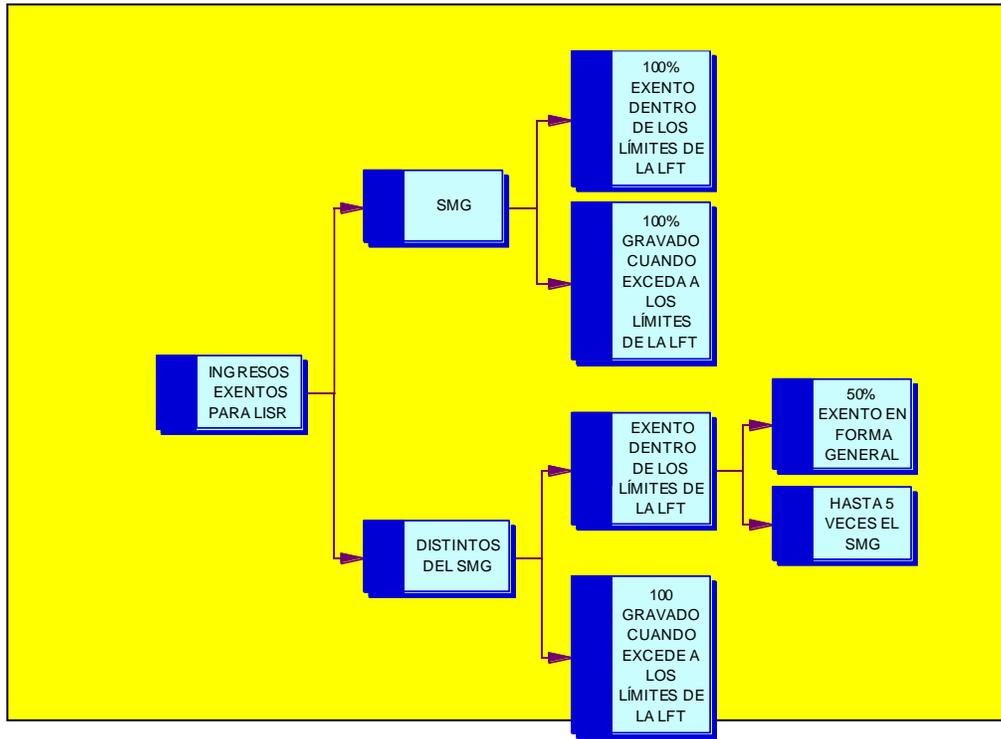
- ◆ **Becas**
- ◆ **Ayuda para renta de casa-habitación**
- ◆ **Ayuda para gastos de transporte**
- ◆ **Otros análogos**

Lo anterior se basa en el artículo 137 del RISR.

De lo anterior, se observa que una persona física que presta sus servicios como personal subordinado puede obtener ingresos como se esquematiza:



Haciendo un resumen de la LISR ¿**Cuáles son los ingresos exentos?**



¿Cuáles son los límites de la jornada de trabajo basados estrictamente en la LFT?

Si nos referimos al artículo 59 de la LFT se señala que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. (Comentar)

Día	A	B	C	D
Lunes	8	9	10	8
Martes	8	9	9	8
Miércoles	8	9	10	8
Jueves	8	9	9	8
Viernes	8	9	10	8
Sábado	8	3	Descanso	Descanso
Domingo	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
Total de Horas	48	48	48	48

¿Cuántos y cuáles son los tipos de jornada de trabajo?

- 1. Jornada Diurna:** Es la comprendida entre las 6:00 hrs y las 20:00 hrs
- 2. Jornada Mixta:** Es la que comprende períodos de la jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende más de 3:30 hrs se considerará como jornada nocturna.

Si nos apegamos estrictamente a lo dispuesto en el artículo 61, ya que la duración máxima será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7.5 horas, podemos construir la siguiente tabla: (Comentar)

Caso	Entrada	Descanso	Salida	Horas de Trabajo	Tipo de Jornada	Días
1	6:00 am	10 a 11 h	15:00 h	8	Diurna	L a S
2	20:00 h	24h a 1 am	04:00 am	7	Nocturna	L a S
3	17;00 h	21 a 22 h	01:00 am	7	Nocturna	L a S
4	16:00 h	20 a 21 h	24:00 h	7	Nocturna	L a S
5	15:00 h	19 a 20 h	23:00 h	7	Nocturna	L a S
6	14:00 h	18 a 19 h	22:30 h	7.5	Mixta	L a S
7	04:00 h	08 a 09 h	12:20 h	7.5	Mixta	L a S

Sin embargo, a pesar de lo anterior, debemos remitirnos al artículo 62 de la LFT que señala que para fijar la jornada de trabajo debe observarse lo dispuesto en el artículo 5°, Fracción III que menciona que la disposiciones de la LFT son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca que *“una persona inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la JCA”*.

Por otra parte, los artículos 63 y 64, nos aclaran los casos de jornada continua al señalar que: *“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”* por lo que toca al 63 y el 64 indica que: *“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”*.

Una vez que aclaramos los tiempos en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, el siguiente paso es concluir cuando se consideran horas extras y cuándo no, así como sus limitantes, de acuerdo con el artículo 65 que señala que: *“En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”*.

Si existiera una situación extraordinaria como la mencionada, la remuneración será sin cuota extraordinaria, basados en el artículo 67 de la LFT.

No obstante, lo anterior, en los artículos 66, 67 y 68 nos dan los elementos para poder concluir para efectos fiscales las horas que deberán ser consideradas como gravadas o bien en su caso exentas.

Artículo 66: Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana.

Día	A	B	C
Lunes	1	2	3
Martes	3		3
Miércoles		2	3
Jueves	2		
Viernes		2	
Sábado			3
Domingo			
Veces	Tres	Tres	Cuatro
Horas	6	6	12

A pesar de lo anterior, el artículo 67 de la LFT menciona que: “Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada”.

Jornada	Diurna	Nocturna	Mixta
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre: Hrs de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
100%	12.50	11.40	12.70
Cuota por hora doble	25.00	22.80	25.40

Con el cuadro anterior, la cuota doble es para horas menores o iguales a 9 en cada semana.

El Artículo 68 señala: “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

“La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.

Jornada	Diurna	Nocturna	Mixta
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre:			
Horas de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
200%	25.00	22.80	25.40
Cuota por hora Doble	37.50	34.20	38.10

JORNADA	DIURNA	NOCTURNA	MIXTA
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre:			
Horas de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
200%	25.00	22.80	25.40
Cuota por hora Doble	37.50	34.20	38.10

De la misma forma, se establece que, como protección a la salud física y mental, e integridad del trabajador, la LFT también establece en los artículos 69 y 72 el derecho de descanso semanal del trabajador.

- a) por cada 6 días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.**
- b) Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso calculada sobre el salario de los días en que hubieses trabajado (Artículo 72 LFT).**
- c) Cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrán 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 (Artículo 72 LFT).**

PERÍODO	SEMANTAL	SEMANTAL	QUINCENAL	QUINCENAL
Días de descanso	Domingo	Sábado y Domingo	Domingo	Sábado y Domingo
Días laborables	Lunes a Sábado	Lunes a Viernes	Lunes a Sábado	Lunes a Viernes
Días de descanso	1	2	2	4
Entre:				
Días laborables	6	5	13	11
Proporción por día laborable	0.1667	0.4000	0.15384	0.36363
Por:				
Días efectivamente laborados	6	4	10	9
Proporción en días a pagar por descanso	1	1.6	1.5384	3.2727
Por:				
Salario Cuota Diaria	60.00	100.00	200.00	100.00
Salario por días de descanso	60.00	160.00	307.69	327.27

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD E INDEMNIZACIONES

El artículo 109, fracción X señala como ingresos exentos los que obtengan los trabajadores en el momento de la separación de empleo por concepto de:

- Primas de antigüedad**
- Retiro**
- Indemnizaciones**
- Otros pagos**
- Los obtenidos con cargo a la subcuenta del Seguro Social**

▣ Los obtenidos por los trabajadores al servicio de Estado con cargo a la cuenta individual del SAR prevista en la LISSSTE.

La exención es hasta por el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso del SAR.

Toda fracción de más 6 meses se considerará un año completo.

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV de la LISR

Cálculo del monto máximo exento

ZONA	A	B	C
SMG	52.60	51.00	49.50
Veces Exenta	90	90	90
Monto total exento por cada año de servicios			
o de contribución	4,734.00	4,590.00	4,455.00

Cálculo de los montos gravados

Concepto	Caso 1 Zona A	Caso 2 Zona B	Caso 3 Zona C
Monto total exento por cada año de servicio o de contribución	4,734.00	4,590.00	4,455.00
Por: Años de servicio	8	15	23
Monto exento	37,872.00	68,850.00	102,465.00
Versus			
Monto obtenido por la separación	48,000.00	70,000.00	228,475.00
Monto Gravado	10,128.00	1,150.00	126,010.00

Cálculo del Impuesto a retener en el caso de una Indemnización por Separación que esté gravada y sea superior al último sueldo mensual ordinario

Para lo anterior debemos remitirnos al artículo 113 de la LISR, cuando una persona recibe ingresos por concepto de las Primas de Antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, las persona que hagan los pagos por estos conceptos deben calcular el ISR a retener conforme a lo siguiente:

Caso práctico:

Se le solicita calcule la indemnización de un trabajador con la siguiente información:

A un trabajador se le indemniza el 30 de septiembre con				24,561.20
Último sueldo Mensual				5,000.00
Antigüedad	3 años	9 meses	>3.5	4 años
Proporción de Subsidio				0.80
Factor se subsidio Acreditable			1.00	
	Menos:		-0.80	
	Diferencia		0.20	
	Por: Factor a aplicar		2	
	Igual Factor de Subsidio		0.40	

Consideraciones para efectuar el cálculo:	
La indemnización exenta según el 109 F-X es por	90 SMG Zona

Determinación de la Parte Gravada		
Salario Mínimo		50.57
	Por: 90 SMG Zona	4,551.30
	Por: 4 Años Servicio	
A) Parte exenta de la indemnización		<u>18,205.20</u>
Idemnización Total		24,561.20
Menos: Parte exenta de la indemnización		<u>-18,205.20</u>
Indemnización Gravada para ISR		6,356.00 (4)

B) Impuesto del último sueldo mensual		
		Cuota Fija
Base Gravable	5000.00	
Límite Inferior Art 113	<u>4210.42</u>	386.31
Excedente	789.58	
% de la Tabla ISR	0.17	134.2286
		<u>520.5386 (3)</u>
Base Gravable	5000.00	
Límite Inferior Art 113	<u>4210.42</u>	193.17 Subsidio Cuota Fija
Excedente	789.58	
% de la Tabla ISR	0.17	
	<u>134.2286</u>	
% de subsidio	0.50	67.11 Sub. Impto. Marginal
Subsidio artículo 114		<u>260.28 (1)</u>
	1.00	
Proporc. De Acreditam	0.40	0.60
Subsidio Acreditable		<u>156.1706 (2)</u>
Subsidio No Acreditable (1-2)		104.11
ISR Art. 113		520.54 (3)
Menos:		
Subsidio Acreditable		<u>156.17 (2)</u>
Impuesto a cargo		364.37
Menos:		
Crédito al Salario Mensual		<u>324.87 Según Tabla ISR</u>
Impuesto del Sueldo Mensual		<u>39.50</u>

C) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario		
Impuesto Sueldo	<u>39.50</u>	0.00790
	5000.00	

D) Determinación del Impuesto Provisional a retener por la indemnización.		
Indemnización gravada	6,356.00 (4)	
Por: Tasa de ISR	0.00790	
Cantidad a Retener	<u>50.21</u>	

AGUINALDO O GRATIFICACIÓN ANUAL

Debemos remitirnos al artículo 109 de la LISR en su fracción XI, que indica que no pagarán el ISR:

Las gratificaciones (aguinaldo) que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta por el equivalente del SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Cálculo del monto máximo exento

ZONA	A	B	C
SMG	52.60	51.00	49.50
Veces exento	30	30	30
Monto total exento	1,578.00	1,530.00	1,485.00

Primas Vacacionales

Las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año calendario a sus trabajadores en forma general, hasta por el equivalente de 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

¿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 no puede ser considerada como parte del salario integrado.

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

La PTU debe pagarse 2 meses después de cuando debió haber presentado su 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:

- **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 capacitársele 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 patronos 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 patronos. 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, necesitándose de cuando menos 20 trabajadores o de tres patronos.

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 patronos, 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;**
 - **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 con 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.***