Diccionario de Derecho laboral

Segunda edición

Alfredo Sánchez Castañeda



Diccionarios jurídicos

OXFORD

Diccionario de

Derecho laboral

OXFORD
UNIVERSITY PRESS

Diccionario de
Derecho laboral

Segunda edición

Alfredo Sánchez Castañeda
Universidad Nacional Autónoma de México

Diccionarios jurídicos

OXFORD
UNIVERSITY PRESS

OXFORD
UNIVERSITY PRESS

Oxford University Press es un departamento de la Universidad de Oxford,
el cual promueve los objetivos de excelencia en la investigación, el aprendizaje y la educación
de la Universidad mediante publicaciones en todo el mundo. Oxford es una marca registrada de
Oxford University Press en el Reino Unido y en algunos otros países.

Publicado en México por
Oxford University Press México, S.A. de C.V.
Antonio Caso 142, Col. San Rafael, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06470, México, D.F.

D.R. © Oxford University Press México, S.A. de C.V., 2013

Se han hecho valer los derechos morales del autor

DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL

Segunda edición publicada en 2013

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, o guardada en algún sistema de recuperación, o puede ser transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sin la autorización previa, por escrito, de Oxford University Press México S.A. de C.V., o como expresamente sea permitido por la ley, por licencia o bajo los términos acordados con la organización apropiada de derechos de reprografía. Deben enviarse las solicitudes de información acerca de reproducciones fuera del alcance de lo mencionado anteriormente al Departamento de Derechos de Autor de Oxford University Press México S.A. de C.V., a la dirección mencionada arriba.

Usted no debe hacer circular esta obra en cualquier otra forma
y debe imponer esta misma condición a cualquier comprador.

Colección Diccionarios jurídicos

ISBN 978-607-426-399-2

Primera impresión

Se usaron tipos Cambria Regular, Italic y Bold (9, 10 y 17 pts.) y Candara Regular y Bold (9 pts.)
sobre papel Kromos Blanco Alta Opacidad de 75 g
Se terminó de imprimir en PrintQU, Sandra Núñez
Tomás Vázquez núm. 152, Col. San Pedro Iztacalco,
C.P. 08220, México, D.F.

Impreso en México

Abril de 2013

Créditos:
Autor: Alfredo Sánchez Castañeda
Dirección editorial, diseño y producción: Mario Andrés Aliaga Valenzuela
Gerente editorial del área de derecho y ciencias sociales: Lilia Guadalupe Aguilar Iriarte
Gerente de producción: Paula Sosa Jiménez
Edición: José Luis García Herrera
Supervisión de producción: Paula Sosa Jiménez
Portada: Brenda Reyes Coix
Diseño y formación: Víctor Manuel Montalvo Flores Magón

Si algún tercero considera que parte del contenido de esta publicación, viola sus derechos
de propiedad intelectual, puede enviar una notificación al domicilio arriba citado,
indicando los datos personales del titular de los derechos supuestamente infringidos.

Oxford University Press México, S.A. de C.V., no se responsabiliza de los contenidos
de las páginas Web enlazadas o referenciadas en esta publicación.

A mi abuela Ángela Rodríguez Catalán

A mi madre Oliva Castañeda Rodríguez

y a mi hermana Elvia Sánchez Castañeda:

admirable trilogía familiar

Prólogo de la segunda edición

Antes de cualquier otra consideración, expreso mi reconocimiento y gratitud al Doctor Alfredo Sánchez Castañeda por su gentil invitación para que elabore el prólogo de la segunda edición de su importante y útil *Diccionario de Derecho laboral*, editado por la prestigiada editorial Oxford University Press México, entre otras razones porque además significa sustituir en esa grata y honorable tarea al recordado Maestro Santiago Barajas Montes de Oca, dedicado durante muchos años a la teoría y a la práctica del Derecho del trabajo, lamentablemente fallecido hace algunos años, quien elaboró dignamente el prólogo a la primera edición de esta obra.

Por otra parte, es pertinente comentar que el Doctor Sánchez Castañeda representa a una nueva generación de estudiosos del Derecho del trabajo que ha profundizado sus investigaciones especialmente en temas de Derecho comparado del trabajo, Derecho de la seguridad social y Derecho internacional del trabajo, y ha participado en la elaboración de varios importantes trabajos publicados por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre los que destacan *La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización* y *La subcontratación: un fenómeno global*.

Como con acierto ya lo señaló el Maestro Barajas Montes de Oca, la obra que se comenta reúne las características de un diccionario especializado: una selección amplia y rigurosa de palabras y frases que debe conocer el lector; una explicación gramatical limpia y clara de todas ellas, así como un contenido técnico en el que esté presente el carácter científico y cultural del texto.

En esta segunda edición el autor incorpora nuevas voces y expresiones como consecuencia de reformas recientes a la legislación laboral e incluye algunas adiciones y ajustes a voces y expresiones que ya estaban analizadas, pero que el autor consideró conveniente para precisar su significado o facilitar su comprensión a los lectores.

Se advierte una particular atención del autor por considerar criterios recientes de las organizaciones internacionales, en especial la Organización Internacional del Trabajo, así como del Poder Judicial de la Federación, en particular los expresados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por todo lo anterior, la segunda edición del *Diccionario de Derecho laboral* del Doctor Sánchez Castañeda constituye sin duda una obra de gran profundidad, que refleja el conocimiento teórico y práctico del autor sobre las asignaturas que comprende, no sólo el Derecho del trabajo sino también la Seguridad social, las cuales se caracterizan por un dinamismo constante, por lo que seguirá siendo una obra de consulta no sólo útil sino incluso necesaria para los estudiantes y los estudiosos de las disciplinas que se ocupan de la protección social en general.

Cabe reiterar una sincera felicitación al autor, de quien por su juventud y dinamismo seguramente podremos esperar nuevas e importantes obras en el futuro próximo.

Ciudad Universitaria, Distrito Federal, a 20 de febrero de 2013.

DOCTOR PORFIRIO MARQUET GUERRERO

Prólogo de la primera edición

Agradezco al doctor Alfredo Sánchez Castañeda su amable invitación para prologar su interesante diccionario especializado en Derecho laboral, obra necesaria desde hace varios años y esperada tanto por quienes realizan actividades en esta área como por técnicos expertos en esa disciplina, desde el punto de vista didáctico y doctrinario.

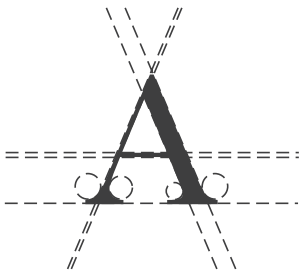
Un diccionario especializado debe contener, a mi juicio, estas tres características. En primer lugar, una selección amplia y rigurosa de palabras y frases que debe conocer el público lector. En segundo término, una explicación gramatical limpia y clara de todas ellas. Y en un tercer apartado, un contenido técnico en el que esté presente el carácter científico y cultural del texto.

Lo anterior motivó al doctor Sánchez Castañeda para aplicar sus conocimientos adquiridos en las universidades de México y Francia, donde realizó la licenciatura y el doctorado en Derecho, y ofrecerlos a los estudiantes, profesores, profesionales y al lector en general, con la finalidad de facilitarles la comprensión del lenguaje laboral.

Por otra parte, el doctor Diego Valadés, digno director del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, alentó al autor a dedicarse a dicha labor, consciente de la necesidad que tienen muchas personas de identificar las ideas modernas de la materia. Todo lo antes dicho dio como resultado la publicación de esta obra.

Es de felicitarse al doctor Sánchez Castañeda por el esfuerzo que ha realizado para compilar las voces contenidas en este diccionario que será de gran utilidad para el público interesado en el Derecho laboral.

MAESTRO SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA



Abandonar. Del fr. *abandonner*, y éste del germ. *bann*, orden de castigo. Irse o salir de algún lugar. Dejar de tener, sostener o participar en algo: abandonar el oficio, abandonar una idea, abandonar una carrera.

Abandono de empleo. Salida no autorizada ni justificada en horas de trabajo.

Abandono de trabajo. Cuando el trabajador con aviso previo o sin darlo al empleador deja de prestar en definitiva el servicio, se entiende como abandono de trabajo. Si bien la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no lo regula expresamente, hay dos supuestos en los arts. 47, fracc. X, y 51, el primero de los cuales señala como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

El trabajador puede abandonar el empleo y rescindir sin responsabilidad para él si ello responde a las hipótesis previstas en el art. 51 de la LFT (ser engañado por el empleador respecto a las condiciones contractuales); si el empleador, sus familiares o personal directivo o administrativo, en el servicio (o fuera de él), incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; reducir el empleador el salario del trabajador; no recibir éste el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; sufrir perjuicios causados maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo; si hay un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea porque carece de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad establecidas en las leyes; comprometer el empleador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y las análogas a las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, por lo que al trabajo se refiere.

Abandono de trabajo como causal de despido. Basta que sea momentáneo. No debe perderse de vista que el factor tiempo, como determinante de la existencia o inexistencia de un abandono, a fin de precisarlo como causa de despido, debe atenderse a la naturaleza

de las funciones encomendadas, supuesto que el trabajador siempre debe estar atendiendo al servicio que le fue encomendado, de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aun cuando sea momentáneo. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 199-204, 5a. Parte, p. 9.

Abandono de trabajo, carga de la prueba del. Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo. (Art. 47.) Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. Parte, 44 Sala, Tesis 1, p. 1.

Accidente (en derecho común). Por oposición al accidente de trabajo, donde la responsabilidad y la reparación son cubiertas por la seguridad social, el accidente en derecho común se rige por el *Código Civil*.

Periculum ejus esse debet cujus commodum est: El que recibe la utilidad debe estar al riesgo; quien trabaja por medio de otro trabajará para sí.

Ex qua persona quis lucrum capit ejus factum praestare debet: El que obtiene el lucro por otra persona debe responder del hecho de ésta.

Ubi emolumentum ibi onus esse debet: Donde está la utilidad debe estar la carga.

Accidente de trabajo. Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producidas repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y tiempo en que se presten.

Accidente de trabajo, presunción legal de existencia del. Sólo se desvirtúa con prueba en contrario. Las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en el que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél, crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo a menos que se pruebe lo contrario. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 145-150, 5a. Parte, p. 81. (También en Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, p. 3, y en Informe de 1985, Cuarta Sala, p. 5.)

Accidentes de trabajo fuera de las horas de servicio. No es necesario que el accidente se realice dentro de las horas de servicio para que sea considerado como un riesgo profesional, sino que basta que se realice con motivo del trabajo; de manera que si el obrero se encontraba prestando servicios en beneficio del patrono cuando ocurrió el accidente, a éste incumbe la responsabilidad del riesgo (art. 474). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 6, p. 7.

Accidente de trabajo, elementos del. Son elementos necesarios para configurar un riesgo de trabajo: *a)* Que el trabajador sufra una lesión; *b)* Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; *c)* Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo, o *d)* Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. De manera que si sólo se demuestran los dos primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo (art. 474). Jurisprudencia: Informe 1984, 2a. Parte, 4a. Sala, Tesis 1, p. 5.

Accidente de trabajo (de trayecto). Percance que ocurre durante el trayecto normal del trabajador de su residencia a su lugar de trabajo y viceversa. Puede entenderse también como tal el sufrido donde se toman habitualmente los alimentos; en consecuencia, es asimilado al accidente de trabajo.

Accidente de trabajo (irresponsabilidad patronal). El patrón queda exceptuado de responsabilidad si el accidente ocurre cuando el trabajador se halla en estado de

embriaguez o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que tenga prescripción médica y se la haya presentado; si se lesiona intencionalmente por sí solo o en acuerdo con otra persona, y si la incapacidad resulta de riña o intento de suicidio. En cualquier caso, deberá prestarle los primeros auxilios y cuidar del traslado a su domicilio o a un centro médico (art. 488, LFT).

Acción. Del lat. *actio*, *-onis*. Facultad legal de una persona para hacer algo a lo que tiene derecho. Es la actuación de un proceso.

Actio nihil aliud est, quam jus persequendi in juicio, quod sibi debetur. *Int.*, lib. IV, párr. inic.; *Dig.*, lib. XLIV, tít. VII, ley 51. La acción no es otra cosa que el derecho de perseguir en juicio lo que a uno se debe.

Acción colectiva. Mecanismo de expresión y reivindicación de los actores sociales en la empresa que puede tener como consecuencia un acuerdo o un conflicto (arts. 152 y 153, LFT).

Acción de trabajo. Es la derivada de un contrato o una relación laborales. Entre las acciones más frecuentes en materia laboral se encuentran las de reinstalación, indemnización constitucional, cumplimiento de los contratos individual y colectivo, pago de prestaciones devengadas, reconocimiento de antigüedad, subsistencia de la materia de trabajo, indemnización por riesgos de trabajo, rescisión de la relación de trabajo, ejecución de laudos, acciones de seguridad social y colectivas, etcétera.

Acción individual. La que el trabajador o el empleador ejercitan en lo individual (arts. 152 y 153, LFT).

Acción sindical. Desde un punto de vista social, manifestación lícita llevada a cabo por una organización de trabajadores para defender sus objetivos e intereses. Desde un punto de vista procesal, facultad de los sindicatos a fin de intervenir en todo tipo de procesos jurídicos en representación y defensa de los intereses colectivos de los agremiados. (Véase *Acción social.*)

Acción social. En materia de derecho procesal del trabajo, facultad de los sindicatos para intervenir en todo tipo de procesos jurídicos en representación y defensa de los intereses colectivos de los agremiados.

Accionariado obrero. Forma de participación –gratuita o a cuenta de beneficios– de los trabajadores en las ganancias de las empresas, dada mediante la adjudicación de acciones a éstos.

Acciones de trabajo (prescripción). En materia laboral se reglamenta sólo la prescripción extintiva o negativa, donde un derecho desaparece porque no se ejercitó.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días correspondientes. El primero se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último será completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día siguiente. Por otro lado, la prescripción opera sólo por vía de excepción, no de oficio.

Acciones imprescriptibles. Pueden ejercerse en todo momento. Es el caso de los trabajadores incapaces mentales, mientras no se haya discernido su tutela conforme a la ley, y de los incorporados al servicio militar en tiempo de guerra (art. 520, LFT). El pago de salarios es un derecho imprescriptible de los trabajadores.

Acciones que prescriben en dos años. Comprenden las de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; las de los beneficiarios en los casos de muerte por tales riesgos, y las efectuadas para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para laborar, la fecha de la muerte del trabajador y el día siguiente en que hubieren quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese a laborar, apercibiéndolo que de no hacerlo aquél podrá dar por terminada la relación de trabajo (art. 519, LFT).

Acciones que prescriben en dos meses. Las de los trabajadores que sean separados del empleo; el plazo corre a partir del día siguiente al de la separación (art. 518, LFT).

Acciones que prescriben en un año. Como regla general, en el derecho laboral mexicano las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (art. 516, LFT).

Acciones que prescriben en un mes. Hay dos supuestos. En primer lugar, las acciones de los empleadores para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios; la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En segundo lugar, las acciones de los trabajadores para separarse, donde el plazo corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación (arts. 516 y 517, LFT).

Acoso laboral. Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Acoso sexual. Actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía o exigencias sexuales verbales o de hecho.

Acta. Del lat. *acta*, pl. de *actum*, acto. Relación escrita de lo sucedido en algún lugar, o de lo acordado en una asamblea o entre dos o más personas.

Acta de la asamblea constitutiva. Documento que debe levantarse cuando se constituye un sindicato. Las personas autorizadas para

levantarla son, según lo dispuesto en el art. 365 de la *Ley Federal del Trabajo*, el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Acta relativa a la elección de la mesa directiva. Debe instruirse una vez constituido un sindicato y asentar el nombre de las personas elegidas para integrarla. Los autorizados para levantarla son, según lo dispuesto en el art. 365 de la *Ley Federal del Trabajo*, el secretario general, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Puede ser diferente del acta constitutiva o la misma si se trata de la primera mesa directiva.

Acta sindical. Documento que certifica el escrutinio de un proceso electoral sindical, para constituir un sindicato o renovar la directiva, o hace constar los acuerdos de una asamblea ordinaria o extraordinaria. Cuando se trata de la formación de un sindicato, debe levantarse un acta de asamblea constitutiva (art. 365, fracc. I, LFT). El acta sindical tiene pleno valor sólo cuando ha sido aprobada por el secretario, el actuario, el inspector del trabajo o la autoridad competente.

Actividad intelectual. Trabajo caracterizado más por un esfuerzo mental o intelectual, que por uno manual o físico.

Actividad material. Esfuerzo físico necesario para realizar una labor. Por oposición a la actividad intelectual, se entiende como el caracterizado más por el trabajo físico que por el mental.

Actividad profesional. Elemento determinante en la aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Actor. Del lat. *auctor*, *-onis*. Quien promueve un juicio ante un tribunal.

Actuación. Documentos o constancias que integran un proceso laboral, en los cuales constan hechos o actos jurídicos.

Acuerdo. Expresión verbal o escrita que consigna una resolución tomada de manera voluntaria por las partes para obligarse y otorgarse derechos.

Acuerdo atípico. Acuerdo celebrado con el Comité de Empresa o con los representantes de personal sin la participación del sindicato.

Acuerdo colectivo. Pacto escrito sobre uno o varios temas relativos a las condiciones de trabajo, garantías sociales o ambas. Se distingue del convenio colectivo porque trata aspectos puntuales.

Acuerdo derogatorio. Cuando la ley lo admite, la firma de un acuerdo derogatorio permite a los actores sociales derogar ciertos acuerdos colectivos.

Acuerdo intersindical. Entendimiento concertado entre dos o más sindicatos para fortalecer el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses colectivos. Puede dar inicio a la formación de una federación o de una confederación de trabajadores, así como permitir la celebración de un contrato-ley.

Adherente. Del lat. *adhaerens*, *-entis*. Persona física o moral unida a un organismo, una asociación o un sindicato.

Adhesión. Del lat. *adhaesio*, *-onis*. Acto por el cual una persona expresa su voluntad de responder a las consecuencias jurídicas de un contrato o convenio realizados por otras sin su participación.

Adhesión sindical. Todo trabajador, independientemente de su sexo, edad o nacionalidad, puede incorporarse de manera libre al sindicato de su elección.

Adiestramiento. Instrucción sobre una actividad o un oficio. (Véase *Capacitación y adiestramiento.*)

Administración de cuotas sindicales, forma, modo y monto. Los estatutos sindicales deben contener la forma de pagar las cuotas, el monto y el modo de administrarlas, así como la rendición de cuentas sobre su uso.

Administración del trabajo. Conjunto de actividades relacionadas con la política nacional en materia laboral que la administración pública ejerce para vigilar el cumplimiento de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones correspondientes.

Administración sindical. Reglas que para la organización, dirección y administración de un sindicato se detallan en los estatutos. (Véase *Estatutos sindicales.*)

Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones. Entidades de derecho público o privado que tienen a su cargo administrar fondos destinados a atender jubilaciones y pensiones, y otorgar las prestaciones y los beneficios que la ley ordena pagar con dichos fondos.

AFL-CIO. Siglas en inglés de la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales, fusionados en Nueva York en 1955, después de 20 años de rivalidad. Actualmente es la organización sindical más importante en Estados Unidos de América.

Agencia de colocaciones. Oficina pública o privada que gestiona empleos o procura trabajo a quienes acuden a ella de acuerdo con las ofertas disponibles. Algunas agencias tienen fines lucrativos. En varios países se conocen como *bolsas de trabajo*.

En el derecho mexicano del trabajo hay un servicio público gratuito de agencias de colocación, a través del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que estudian y promueven la generación de empleos; promueven y supervisan la colocación de los trabajadores; organizan, promueven y supervisan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y registran las habilidades de éstos. Actualmente también hay numerosas agencias privadas de colocación con fines lucrativos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene una serie de obligaciones en materia de promoción del empleo (practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y de la urbana; analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento; formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo; practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución; proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra y proponer la celebración de convenios en materia de empleo entre la Federación y las entidades federativas) y de colocación de trabajadores (encauzar a los demandantes de trabajo hacia las personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los

solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, a los empleos que les resulten idóneos; autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias particulares dedicadas a la colocación de personas; vigilar que esas entidades privadas cumplan las obligaciones impuestas por esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales; intervenir, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar servicios en el extranjero y proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la Federación y las entidades federativas). A pesar de que el art. 539-D de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) establece que el servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito y proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las entidades federativas, hay actualmente en México numerosas agencias privadas de colocación con fines lucrativos. Su autorización es excepcional (art. 539-F, LFT); sin embargo, constituyen un medio muy socorrido por los trabajadores que realizan labores materiales y por profesionales que buscan cargos ejecutivos o de alta dirección. Ofrecen empleos a cambio de una retribución en dinero.

Agente. Del lat. *agens, -entis*, part. act. de *agĕre*, hacer. Persona encargada de promover determinados negocios.

Agente de comercio. Los agentes de comercio –como los de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes– son trabajadores de la empresa o empresas a que presten servicios si su actividad es permanente, salvo que no ejecuten de manera personal el trabajo o que intervengan sólo en operaciones aisladas. Pueden ser subordinados o independientes.

Agremiación. Acción de afiliarse a un gremio, sindicato o asociación profesional. El derecho de agremiación es una manifestación de la libertad de asociación del ser humano, expresada en el mundo del trabajo, e implica la libertad de formar parte o separarse de un sindicato. La libertad de asociación profesional no puede contravenir la libertad de trabajo. (Véase *Libertad (de trabajo)*.)

Aguinaldo. Gratificación anual obligatoria equivalente a 15 días de salario, por lo menos, que se otorga a los trabajadores. Debe pagarse antes del 20 de diciembre; sin embargo, se ha hecho costumbre dar la mitad antes del inicio del periodo vacacional de diciembre y el resto una vez reanudadas las actividades en enero. Esto se ha considerado favorable al trabajador porque busca proteger su salario. Tal práctica no contraviene la ley, pues se considera un principio rector del derecho laboral aplicar la norma, la costumbre o el uso más favorable al trabajador.

El aguinaldo apareció por primera vez en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) de 1970, con el objetivo de poder afrontar los gastos extraordinarios de las festividades y vacaciones de diciembre. De acuerdo con el art. 84 de la LFT, el salario base para cubrir el aguinaldo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al empleado por su trabajo.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de

que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Ahorro. Acto de previsión económica por medio del cual, con el paso del tiempo, una persona reúne cierto capital.

Alcoholismo. Absorción de alcohol excesiva y perturbadora del comportamiento normal. El estado alcohólico o de embriaguez es causal de despido sin responsabilidad para el empleador.

Alienación. Acción por medio de la cual una persona o una sociedad devienen o permanecen enajenadas en relación con los productos o resultados de su actividad, con la naturaleza en que vive o con ambos.

Alojamiento. Obligación de los empleadores respecto a cierto tipo de trabajadores, quienes por la naturaleza de los servicios se encuentran en la necesidad de residir temporalmente en un lugar diferente del de su domicilio habitual, en particular cuando se trata de trabajadores migrantes, del campo, de buques, de tripulaciones aeronáuticas, domésticos, de transporte terrestre y, entre otros, de médicos residentes.

Ambiente de trabajo. Condiciones de higiene, salubridad y seguridad que posee el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

Amparo. Acto y resultado de proteger algo o a alguien. Juicio por medio del cual se protegen los derechos constitucionales de las personas (garantías individuales) y de los estados de la Federación contra leyes o actos de la autoridad que los violen, los restrinjan o los invadan.

Análisis ocupacional. Identificación de las actividades del trabajador que, mediante la entrevista, el estudio y la observación, abarca los factores técnicos y ambientales de la ocupación.

Analogía. Del lat. *analogĭa*, y éste del gr. ἀναλογία, proporción, semejanza; de *ana*, conforme a, y *logos*, razón. Relación de semejanza entre dos o más cosas, proporcionalidad entre los elementos que las componen o igualdad entre las relaciones que establecen.

Los casos semejantes se entienden comprendidos en el precepto legislado.

Ubi a edem ratio, idem juris dispositio esse debet. *Dig*., lib. I, tít. III, 4a., 5a., 6a., 12, 13 y 32. A igual razón, igual derecho. *Ratio non clauditur loco*. La razón es general y no se circunscribe a un solo caso o disposición.

Anarquismo. Teoría que propugna la eliminación del Estado. Considera perjudicial y restrictiva de la libertad del hombre cualquier forma de organización estatal, capitalista o socialista.

Antecedentes profesionales. Información sobre las clases de puestos ocupados, con la cronología; los periodos y lugares, y las funciones, las facultades y los motivos determinantes del cese de la actividad.

Antigüedad en el trabajo. Ciertas prestaciones se otorgan a los trabajadores después de determinado número de meses o años en el empleo, particularmente en materia de vacaciones, indemnización y jubilación. Algunos autores señalan dos tipos de antigüedad: de naturaleza genérica, obtenida de manera acumulativa, día con día, mientras

no se extinga el vínculo contractual; y de categoría, referida al tiempo ocupado en un oficio o profesión que permite obtener una promoción, un ascenso o un puesto vacante. La antigüedad puede beneficiar de varias maneras a los trabajadores; por ejemplo:

a) Cuando la relación de trabajo tenga más de 20 años, el empleador podrá rescindirla sólo por alguna de las causas previstas en el art. 47 de la *Ley Federal del Trabajo*, que sea particularmente grave o imposibilite continuarla. Es necesario que el trabajador reincida en la falta para que la protección quede sin efecto.
b) Un trabajador con más de 15 años de labores tiene derecho a una prima de antigüedad si decide separarse del empleo. La prima de antigüedad procede en casos de despido injustificado, sin importar el número de años trabajados.
c) Cuando el trabajador despedido opta en un juicio por la reinstalación y ésta procede, el tiempo que duró el proceso debe computarse como antigüedad efectiva.
d) La antigüedad permite en ciertas circunstancias ocupar una plaza vacante o nueva. El empleador tiene la obligación, a solicitud del trabajador, de expedir constancias escritas sobre el número de días laborados.

Antigüedad. Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y además aplicables de la misma, ya que la separación es un elemento de la acción y, por ende, es a partir de aquélla cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones. Jurisprudencia: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 5.

Apercibir. Amonestar a una persona para que cumpla lo ordenado o sus obligaciones.

Aplicación de la norma más favorable. En presencia de más de dos normas de derecho laboral relativas al mismo caso, debe aplicarse siempre la más favorable al trabajador.

Apoderado. Persona que cuenta con un mandato para actuar en nombre y representación de otra respecto a los actos jurídicos encomendados (arts. 692, 707 y 749, LFT).

Aprendiz. Persona que recibe cierta enseñanza para conocer o dominar una tarea u oficio.

Aprendizaje (contrato de). Por contrato de aprendizaje, el patrón se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o profesión y utiliza el trabajo del aprendiz por tiempo determinado, mediante retribución o no. El documento se apoya en el respeto, la consideración y la obediencia del aprendiz hacia el maestro o patrono, quien está obligado a lo siguiente:

a) La vigilancia del aprendiz, en el taller o fuera de él, hasta donde sea posible, corrigiendo las faltas o los extravíos en que incurra en perjuicio de su enseñanza y moralidad.
b) Facilitar la instrucción general compatible con el aprendizaje del oficio o la profesión elegidos y, principalmente, la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con su industria.
c) Proporcionar al aprendiz las enseñanzas teórico-prácticas propias de su oficio o industria, observando las precauciones

máximas para la seguridad e higiene en el trabajo.

d) Proporcionarle en caso de enfermedad o accidente los cuidados necesarios, con aviso a los padres o tutores.

En el mundo del trabajo, el aprendizaje tiene importancia especial: implica la formación profesional primaria del adolescente. Este periodo de la vida laboral del hombre es decisivo para su futura orientación profesional y ciudadana.

Arbitraje. Del lat. *arbitrare*. Mecanismo alternativo para solucionar controversias, propio del sector privado, con el que una o más personas resuelven un diferendo.

Arbitraje laboral. Procedimiento voluntario u obligatorio que trabajadores y empresarios usan para resolver diferencias mediante el sometimiento mutuo a la decisión de jueces imparciales, seleccionados por ambos.

El *arbitraje voluntario* se presenta cuando un contrato o convenio colectivo de trabajo establece un organismo, judicial o no, para resolver las diferencias que puedan surgir entre las partes por la aplicación de lo pactado.

El *arbitraje obligatorio* se da cuando el Estado exige a las partes enfrentadas someterse al arbitraje, lo establezca así o no el contrato laboral suscrito entre ambas.

Bona fides exigit, ut arbitrium tale praestetur, quale viro bono convenerit: Cuando se somete algo al arbitrio, se supone que es el arbitrio de varón justo.

Arreglo amistoso. Las procuradurías federales o locales del trabajo pueden en el desempeño de sus funciones proponer a las partes soluciones amistosas sobre sus diferencias o conflictos.

Arreglo conciliatorio. El establecido entre las partes durante el proceso laboral (arts. 876, fracc. II, y 906, fracc. III, LFT).

Artes y oficios. Habilidades personales para hacer algo.

Artesano. Persona que trabaja en casa, en la de la familia o en la comunidad y se dedica a vender los productos de su creación o confección. Generalmente se vale de la familia o de un aprendiz para desarrollar la actividad.

Artículo 123 constitucional. Precepto que consagra las garantías sociales de los trabajadores. (Véase *Artículo 123* en el apéndice Artículos constitucionales relacionados con el derecho del trabajo y de la seguridad social.)

Asalariado. Quien recibe por su labor una retribución determinada por el patrón. En la legislación mexicana se le equipara con *trabajador*, por lo cual goza de los derechos y las obligaciones establecidos en la *Ley Federal del Trabajo* y en la legislación sobre seguridad social.

Asamblea. Del fr. *assemblée*, de *assembler*, y éste del lat. *assimulare*, juntar, de *simul*, a la vez. Reunión de personas pertenecientes a determinado grupo para rendir informes o tomar decisiones.

Asamblea sindical. Reunión de los miembros de un sindicato convocada de manera ordinaria o extraordinaria con motivo de las actividades y los intereses propios de éste. La autoridad pública debe respetar el funcionamiento de las sesiones, en virtud del principio de autonomía y libertad sindicales. La asamblea es el máximo órgano de deliberación y resolución de un sindicato.

Asamblea sindical (convocatoria y celebración de). En los estatutos sindicales deben establecerse la forma de convocar a asamblea, la época de celebración de las asambleas ordinarias y el quórum requerido para efectuarlas. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las sesiones previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 33% de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán pedir a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurran las dos terceras partes de los miembros del sindicato o de la sección. El sindicato puede celebrar tantas asambleas extraordinarias como sean necesarias. La directiva sindical tiene la obligación legal de reunir al menos una vez semestralmente a la asamblea para rendir cuentas completas y pormenorizadas de la administración del patrimonio sindical. Esto resulta de suma importancia porque la autonomía sindical no excluye la obligación de rendir cuentas claras y transparentes a los agremiados. Las resoluciones se adoptarán por 51% de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Ascendientes. Personas de quienes desciende directamente el asegurado, sin limitación de grado (padre, madre, abuelos, etc.). Gozan de seguro social de enfermedad y de una posible pensión o indemnización en caso de accidente de trabajo o muerte de aquél.

Ascenso. Del lat. *assensus*. Paso de algo o de alguien de cierto nivel en una jerarquía a otro más alto. Implica el derecho de un trabajador a ser promovido a un mayor grado en la organización empresarial. Es un derecho del trabajador y una obligación del empleador. En la creación de plazas o en puestos vacantes se tomará en cuenta para ocuparlos a los trabajadores con mayor antigüedad que hayan servido satisfactoriamente o a los que tengan a su cargo la manutención de una familia o dependientes económicos. Se atenderán también el escalafón, cuando el empleado es de planta; se estudiará al de categoría inferior respecto al puesto por ocupar; la antigüedad en el puesto, y la aptitud según los planes de capacitación y los exámenes presentados para acreditarla. Si hay contrato colectivo de trabajo, se observará asimismo lo establecido en él si no contraviene la *Ley Federal del Trabajo* (LFT).

Actualmente, la formación profesional es uno de los elementos fundamentales para determinar el ascenso de un trabajador, más allá de su antigüedad o necesidades económicas, como determina la actual LFT.

Asignaciones familiares. Prestaciones en dinero o en especie que se otorgan a los beneficiarios, derechohabientes o dependientes económicos del trabajador para contribuir al desarrollo de la familia o cubrir alguna incapacidad o enfermedad; por ejemplo, pago de indemnizaciones, seguro de maternidad, guarderías y gastos de marcha.

Asistencia jurídica. Servicio mediante el cual se prestan consejo y auxilio jurídicos profesionales gratuitos a quienes los necesitan, a fin de hacerles asequible su derecho a pedir y obtener justicia. Los trabajadores reciben asistencia jurídica gratuita por la Procuraduría Federal y las procuradurías estatales de defensa del trabajo.

Asistencia médica (obligaciones del patrón). Los patrones tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica, o trasladarlos al lugar más próximo donde haya el servicio, proveer gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar 75% de los salarios hasta por 90 días. Además, cuando tengan a su servicio más de cien personas establecerán una enfermería, dotada de los medicamentos y el material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, con personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no puede prestarse la atención médica y quirúrgica idónea, el paciente será trasladado a la población u hospital donde la haya. Si son más de 300 trabajadores se instalará un hospital, con el personal médico y auxiliar requerido.

Asistencia social. Toda actividad organizada, pública o privada, para ayudar a individuos o familias en estado de pobreza económica, con lo cual se posibilita su acceso cotidiano al desarrollo de actividades sociales.

Asociación de patrones. Organización de empleadores que defiende los intereses económicos de los agremiados.

Asociación Internacional de la Seguridad Social. Creada en Bruselas en 1927 como Conferencia Internacional de Cajas de Seguro de Enfermedad y de Mutualidades, constituye una organización de departamentos gubernamentales y de instituciones nacionales que administran la seguridad social. Su objetivo es colaborar, en el ámbito internacional, en la protección, el fomento y el desarrollo de la seguridad social en todo el mundo, merced a su perfeccionamiento técnico y administrativo. Colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo.

Asociación profesional. Manifestación del derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores para el estudio, la mejora y la defensa de sus respectivos intereses.

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* contiene en dos de sus disposiciones fundamentales la referencia a la asociación en general (art. 9o.) y a la asociación profesional (fracc. XVI del apartado A del art. 123). La pregunta obligada es ¿qué derecho es consecuencia del otro? Mario de la Cueva, sin dejar de reconocer su identidad esencial, afirma que entre ambos hay diferencias importantes:

a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual. El de asociación profesional es un derecho que pertenece a patrones y a trabajadores; es un derecho de clase.
b) El derecho de asociación profesional es "especial"; y el derecho de asociación, "general".
c) El de asociación es un derecho frente al Estado, en tanto que la asociación profesional "es el derecho de una clase social frente a otra", aun cuando también lo es frente al Estado.
d) El derecho de asociación no basta por sí mismo. Es preciso obligar a los empresarios para que traten con las asociaciones obreras, por medio de la huelga o de la obligación legal.

Asueto. Día o días de descanso para conmemorar un hecho o celebrar una tradición. Descanso breve.

Audiencia. Del lat. *audientia*. Entrevista concedida por una autoridad. Sesión ante un tribunal donde los litigantes exponen sus argumentos. Como regla, las audiencias son públicas; sin embargo, en ciertos casos se puede establecer que se lleven a cabo a puerta cerrada. En materia laboral, las audiencias pueden ser de conciliación, de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, de desahogo de pruebas, de conciliación de resolución, etcétera.

La audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas es una sola y se desarrolla en varias etapas. En primer lugar, la conciliación abre la vía para que las partes lleguen a un acuerdo (puede establecerse un periodo para la conciliación); si no es el caso, se pasa a la etapa de demanda y excepciones, donde el actor fija sus puntos petitorios y, enseguida, el demandado contesta la demanda. Sigue la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con las cuales se pretende probar los hechos. En todo el procedimiento existe la posibilidad de un arreglo conciliatorio.

Ausentismo. Del ingl. *absenteeism*, y éste del lat. *absens*, *-entis*, ausente. La ausencia del lugar de trabajo puede ser autorizada por el empleador, legal o irregular. Por extensión, es una manera de medir la frecuencia de las ausencias, cuya tasa representa la relación entre los individuos ausentes y los efectivos teóricos de una empresa en fecha determinada. Se ha demostrado que afecta la productividad.

Auto incidental. Resolución de las juntas que resuelve, en juicio o fuera de él, un incidente.

Autogestión obrera. Sistema de organización de la explotación económica de los bienes de producción que se empleó en Yugoslavia. Abandonada la planificación rígida y autoritaria de tipo soviético-estalinista, fue sustituida por otra de carácter flexible, que restableció un mercado libre (controlado a efecto de no incurrir en situaciones anárquicas), con libertad para crear empresas y elegir por sí su producción, inversiones y compraventa, con arreglo a sus criterios propios, etcétera.

Automatización. Sistema de producción automática que implica la eliminación progresiva de la mano de obra.

Automatizar. Aplicar en el proceso de producción máquinas y aparatos electromecánicos.

Autonomía sindical. Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, formular programa de acción y redactar sus estatutos y reglamentos. En México, la establece el art. 359 de la *Ley Federal del Trabajo*.

La libertad sindical no es absoluta, ya que se podría convertir en impunidad sindical. Cabe señalar que los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) permiten cierta regulación estatal en materia de autonomía sindical. El Convenio 87 de la OIT señala que la libertad sindical se debe apegar al respeto del estado de derecho, particularmente al respeto de la seguridad nacional, el orden público y en general los derechos y deberes ajenos. Sin duda, la regulación estatal puede interpretarse como intromisión a la vida interna de los sindicatos.

Autopsia (en casos de muerte por riesgos profesionales). Examen anatómico del cadáver. La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando

se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla. Si se realiza, los presuntos beneficiarios podrán designar a un médico que la presencie, o a uno que la lleve a cabo, con aviso a la autoridad. A su vez, el patrón podrá designar a uno que lo atestigüe.

Autoridad certificadora. Capacidad reconocida de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los prestadores de servicio de certificación que cuenten con la infraestructura tecnológica para emitir, administrar y registrar certificados digitales, así como proporcionar servicios relacionados con los mismos.

Autoridad judicial. La perteneciente al Poder Judicial local o federal que dicte el derecho y las juntas locales o federales, en la medida en que si bien dependen del Poder Ejecutivo, son organismos jurisdiccionales *de jure*.

Autoridad laboral. Institución federal o local de naturaleza administrativa encargada de vigilar la aplicación del derecho y de la administración o procuración de justicia; por ejemplo: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Inspección del Trabajo, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Autoridades en materia de trabajo. Tanto los órganos jurisdiccionales encargados de la conciliación, el arbitraje y la resolución de conflictos de trabajo, como las entidades administrativas que vigilan el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social.

Autos. Actuaciones que obran en un expediente procesal laboral ventilado ante las juntas y los tribunales de conciliación y arbitraje.

Auxilios extraordinarios. Cuando en la empresa se produzca cualquier acontecimiento que implique peligro grave o inminente, el trabajador estará obligado a prestar el servicio, como ayuda inusual.

Aviso de despido. Documento escrito por medio del cual el empleador notifica a un trabajador que ha sido separado de su trabajo. La antigua redacción del art. 47 de la *Ley Federal del Trabajo* establecía que el aviso de despido debía hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debía hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva. La nueva redacción dispone el deber del patrón que despida a un trabajador de señalar por escrito y con claridad la o las conductas que motivan la rescisión, así como la fecha en que se cometieron. Asimismo, debe entregar el aviso personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Al igual que la antigua ley, establece la obligación del patrón de entregarle a la Junta el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad le notifique en forma personal.

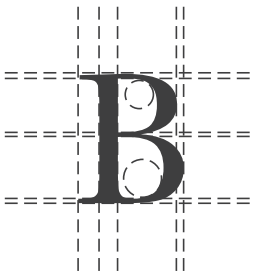
Mientras el trabajador no reciba la notificación personal de la Junta, no se puede considerar que haya sido despedido. Lo anterior se reafirma con el párrafo agregado al art. 47, el cual establece que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comienzan a correr

sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. Además, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta implica la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Aviso de enfermedad. El trabajador tiene obligación de comunicar al empleador todo padecimiento o accidente.

Ayudas a las empresas. En caso de dificultades económicas, ciertas empresas pueden acordar con el Estado ayudas financieras o fiscales para evitar despidos.

Ayudas a los desempleados. Quienes no cuentan con empleo pueden ser auxiliados por el Estado: les proporciona formación profesional para reintegrarse al mercado laboral o financiamiento destinado a crear pequeñas empresas. Aun cuando figuran en el derecho mexicano del trabajo, estos mecanismos no se han desarrollado ampliamente.



Becario. En el mundo laboral, el trabajador o hijo suyo que disfruta de una beca para estudiar. También suele referirse al trabajo realizado por jóvenes en una empresa para adquirir ciertas habilidades o competencias laborales.

Becas para trabajadores o sus hijos. Es obligación del patrón de más de cien empleados y menos de mil hacer por cuenta propia los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de ellos o de uno de los hijos de éste, designado –según las aptitudes, las cualidades y la dedicación respectivas– por ambas partes. Si el número excede de mil, sostendrá tres becarios en las condiciones señaladas. La ayuda podrá cancelarse sólo cuando quien la reciba sea reprobado en el curso de un año u observe mala conducta, pero en esos casos lo sustituirá otro. Los becarios que hayan terminado los estudios deberán prestar servicios al menos por un año a quien los subvencionó.

Beneficiario. Del lat. *beneficiarĭus*. Toda persona que puede favorecerse de prestaciones de seguridad social, no a título personal sino por sus lazos familiares con el asegurado.

Beneficiarios, no es substituible el derecho de los. Si la viuda del trabajador es declarada beneficiaria y con posterioridad al laudo fallece, la autoridad laboral está en lo justo al no acoger la pretensión de un hijo de ambos que mediante un accidente pretende ser substituido en el derecho de la viuda; pues aun cuando el artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo también señala como beneficiarios a los hijos del trabajador extinto, es menester la justificación del derecho, lo que desde luego no puede obtenerse por la mera substitución. Informe 1981, 3a. Parte, Primer Tribunal en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis 3, p. 194.

Beneficiarios del trabajador fallecido, derechos de los. Si en el pliego testamentario otorgado por un trabajador, en los términos del Contrato Colectivo del Trabajo y de los Estatutos Sindicales, designa a su esposa y a otras personas para que se les entreguen, en determinada proporción, las prestaciones contractuales y el seguro mutualista por defunción, no es suficiente para que la junta desconozca a la esposa su derecho a recibir aquellas prestaciones, en la proporción señalada por el trabajador, el hecho de que antes de contraer matrimonio con éste lo hubiera hecho con otro individuo, sino que para reconocerle ese derecho basta su sola designación de be-

neficiaria (art. 501, fracc. I). Informe: 4a. Sala, Séptima Época, Volumen 49, Quinta parte, p. 15.

Beneficiarios del trabajador fallecido. Revisten tal carácter la viuda del finado, los ascendientes y los hijos que dependían económica y totalmente de él; les corresponde el derecho a las prestaciones derivadas del deceso. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no define al *beneficiario*; sólo establece la prelación de los sujetos que adquirían derechos con el evento: la esposa o el esposo, en su caso, los hijos legítimos o naturales menores de 16 años y los ascendientes, salvo que no guardasen dependencia económica; a falta de hijos, esposa o esposo y ascendientes, podrán obtenerlos quienes hayan dependido en parte o por completo del trabajador; o, a falta de las personas anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social (art. 501, LFT).

Bernstein, Eduard. Teórico marxista y político alemán, nacido en 1850 y muerto en 1932. Destaca su visión reformista del marxismo. Fundó la socialdemocracia de su país.

Beveridge, William Henry. Economista inglés (1879-1963); dirigió una comisión gubernamental –que recibió su nombre– para la organización político-social, durante el gobierno presidido por Clement Richard Attlee. Se le considera padre del modelo de seguridad social basado en un sistema nacional financiado por los impuestos, en oposición del modelo bismarckiano, con sustento en seguros sociales subvencionados por cotizaciones obrero-patronales. En 1944, con el plan de *lord* William Beveridge (Social Insurance and Allied Service, 1942), se estableció el régimen de seguros inglés, el segundo gran modelo de cobertura social, que consiste en la instauración de un servicio nacional de salud (National Health Service), el cual garantiza a la población asistencia médica curativa y preventiva; es financiado por impuestos, lo cual implica una solidaridad en el plano nacional.

Bienes de consumo. Los utilizados para satisfacer necesidades personales, como el vestido, la alimentación o la vivienda.

Bienes de producción. Los que sirven para obtener o producir otros bienes de carácter intermedio o final.

Bienes no embargables. Lo son sólo los que constituyen el patrimonio familiar; los pertenecientes a la casa habitación si son de uso indispensable; la maquinaria, los instrumentos, los útiles y los animales de una empresa o establecimiento si resultan necesarios para desarrollar sus actividades; las mieses antes de ser cosechadas, no los derechos sobre las siembras; las armas y los caballos de los militares en servicio activo indispensables para éste, de conformidad con las leyes; el derecho de usufructo, no los frutos de éste; los derechos de uso y de habitación, y las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

Bismarck, Otto von. Político alemán, nacido en 1815 y muerto en 1898. En calidad de primer ministro de Prusia se destacó como uno de los grandes artífices de la unificación de su país. Practicó una política autoritaria, con la cual combatió la socialdemocracia. Paradójicamente, el combate del socialismo que emprendió se dio por la implantación de una legislación social avanzada, en particular la instauración de un régimen de seguros basado en cotizaciones obrero-patronales. En aquella época sostenía que "para combatir el socialismo se necesita algo de socialismo". Instituyó entre 1883 y 1889 un sistema de seguros sociales que parte de una relación sinalagmática: a cambio de una contribución del asalariado se le asegura. El empleador aporta una contribución simétrica a la del

asegurado. Los seguros son obligatorios y no facultativos. Hay proporcionalidad entre el monto de las prestaciones otorgadas en función de las cotizaciones recibidas.

Boicot. Se caracteriza por el intento de interrumpir las labores. Difiere de la huelga –donde la paralización obedece a la ausencia de los trabajadores en el establecimiento–, mas puede antecederla. No suspende la relación laboral y puede implicar la intervención de un tercero, el consumidor, a quien se invita a prescindir de los bienes o servicios de una empresa.

Bolsa de trabajo. Agencia pública o privada que funciona como intermediaria entre solicitantes y oferentes de empleo. (Véase *Agencia de colocaciones.*)

Bolsa de valores. En el mundo de las finanzas, mercado en que se negocian en gran escala los títulos de valores, como valores públicos de renta variable o acciones y obligaciones de renta fija.

Bonificación. Pago que incrementa el salario normal del trabajador y se proporciona, por ejemplo, como un incentivo o por el aumento de la productividad. Puede ser en especie o en dinero –por medio del otorgamiento de más días de descanso, de vales para despensa, de víveres o de un importe adicional al salario– y darse en función de las políticas empresariales, como sería la ayuda para gastos de matrimonio.

Buena conducta. Comportamiento, incluidas las expresiones verbales, correcto, adecuado. Es obligación del trabajador y del patrón observarlo en la empresa, así como hacia los familiares de uno o de otro.

Buena fe. Creencia de que se tiene derecho a estar con derecho.

Bonae fidei emptor esse videtur, qui ignovit, eam rem alienam esse, aut putavit eum qui vendidit, jus vendendi habere, procuratorem tutores esse. Dig., lib. L, tít. XVI. Se considera que es comprador de buena fe el que ignoró que la cosa era ajena o creyó que el que la vendió tenía derecho para venderla; por ejemplo, que era tutor procurador.

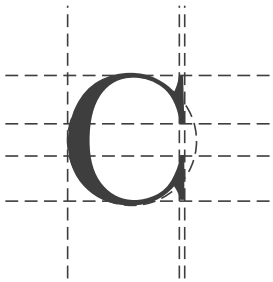
Omnis praesumitur bonus nisi probetur malus: Todo se presume bueno si no se prueba que es malo. La duda excluye la buena fe.

Fides bona contraria est fraudi et dolo. Dig., lib. XVII, tít. II. La buena fe es incompatible con el fraude y el dolo.

Buenas costumbres. Manera de vivir según los principios morales de la sociedad en un lugar y tiempo determinados. En el establecimiento de trabajo se deberá respetarlas, lo mismo que la decencia pública. Diversos autores opinan que es difícil determinarlas en las sociedades actuales.

Burguesía. Originada en la Francia revolucionaria, la expresión denominaba la clase intermedia entre la nobleza y el pueblo llano. Con el tiempo, tras el desplazo de la aristocracia por el estrato creador del capitalismo moderno o *burguesía*, como poder determinante del orden social, se ha llamado así en general a quienes de una forma u otra están unidos por sus intereses a los propietarios de los medios de producción, lo cual los distingue de la clase proletaria o trabajadora.

Burocracia. Conjunto de servidores públicos que componen la organización gubernativa de un país, en las distintas ramas administrativas. El término *burocratismo* se usa en sentido figurado para señalar aspectos como la tendencia a lo rutinario y lo opuesto a las innovaciones.



Cacique. Persona influyente que ejerce de modo arbitrario y según sus intereses el poder político o administrativo, particularmente en los medios rurales, donde el nivel cultural es muy bajo. Su forma de conducta se conoce como *caciquismo* y, cuando se da con cierta frecuencia, constituye claro indicio del atraso en que vive un país.

Caducidad. Extinción de la instancia por la inactividad procesal de las partes, debido a que no la ejercitaron en la forma y los términos expresados en la ley, y la inacción del titular en un tiempo prefijado, sin que para ello sea necesaria la oposición del obligado. La *prescripción*, en cambio, no sólo supone negligencia del titular, sino que también requiere la oposición del obligado, mediante la excepción correspondiente.

Cajas de ahorro. Organizaciones de hecho o de derecho constituidas por trabajadores con aportaciones económicas propias destinadas a proporcionarse préstamos o créditos, con una tasa sumamente inferior a la del mercado. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no las regula expresamente, pero en el apartado relativo a los descuentos permitidos a los salarios hace referencia a los pagos de los préstamos e intereses (art. 110, LFT).

Cambio tecnológico. Desde el punto de vista del proceso productivo, sustitución parcial o total de los elementos técnicos empleados en él por otros más adecuados a las necesidades del mundo social para obtener mejores rendimientos, disminuir los costos y, en general, mejorar la competitividad en los mercados interior y exterior, así como ofrecer bienes y servicios más acordes con los gustos de la demanda.

La incidencia de los cambios tecnológicos en el plano social acarrea situaciones, no siempre fáciles de resolver, entre los trabajadores: desempleo, paros técnicos, necesidad de nueva formación, desocupación prolongada de las personas de edad madura, movilidad y polifuncionalidad del trabajador.

No obstante, el cambio tecnológico representa indiscutiblemente una necesidad propia de todo proceso económico en desarrollo, por las ventajas que proporciona a la comunidad social considerada en su conjunto.

Canasta básica o familiar. Indicador económico, integrado por una serie de artículos de

consumo, que se utiliza en la estadística para determinar el porcentaje de variación de los precios y su repercusión en los salarios.

Capacidad. Aptitud de una persona para hacer algo, ejercer derechos y obligaciones o intervenir en su nombre en un acto jurídico.

Capacitación. Acción o efecto de capacitar; preparar a alguien para hacer algo.

Capacitación inicial. Formación profesional previa a la actividad por desempeñar. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) señala que durante el tiempo requerido para ella se prestarán los servicios conforme a las condiciones generales de trabajo de la empresa o a lo estipulado al respecto en los contratos colectivos (art. 153-G). La LFT establece que éstos contendrán las disposiciones sobre la capacitación o el adiestramiento inicial por impartir a quienes vayan a ingresar a laborar (art. 391, fracc. VIII).

Capacitación profesional. Adquisición por el trabajador de los conocimientos y las experiencias necesarios para el ejercicio normal del oficio o profesión en la rama de actividad productiva correspondiente. Al efecto, el Estado y las empresas cuentan con escuelas de formación profesional, donde se expiden los títulos que la avalan.

Capacitación y adiestramiento de los trabajadores. La *capacitación* se define como el aprendizaje que alguien lleva a cabo para incrementar su formación profesional, y el *adiestramiento*, como la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de la labor. Ambos pueden ser de adaptación, de promoción, de prevención o de conversión, adquisición, mejora y perfeccionamiento de conocimientos.

Tradicionalmente, la capacitación ha constituido un medio para que el trabajador mejore sus ingresos o pueda ascender de puesto. Sin embargo, en la actualidad también se recibe a fin de no perder el empleo o de encontrar uno, en caso de desocupación.

La capacitación profesional ha dejado de ser vista como una obligación de las empresas para convertirse en una necesidad: constituye un importante medio para asegurar el buen funcionamiento de éstas. El art. 123, fracc. XIII, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar capacitación o adiestramiento.

La *Ley Federal del Trabajo*, en el art. 153, incisos A a X, establece todo lo referente a la capacitación. Señala como obligación patronal capacitar y adiestrar, con objeto de actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades del trabajador en su actividad, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología y prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos laborales; incrementar la productividad, y, en general, mejorar las aptitudes.

Sobre la capacitación y el adiestramiento señálese lo siguiente:

a) Se dan en el centro de trabajo y dentro del horario correspondiente a la jornada, pero esto varía si patrón y trabajadores se ponen de acuerdo y manifiestan su conformidad.
b) Los supervisa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ante la cual deben registrarse todos los planes y programas por aplicar a los trabajadores, quienes son sometidos a exámenes por esa dependencia; de aprobarse, podrán aplicarse a los empleados de la empresa o rama de la industria.
c) Se realizan por personal de la empresa o por instructores especializados (es-

cuelas, instituciones u organismos), que deben encontrarse debidamente registrados ante la STPS.

Capital. Conjunto de bienes materiales necesarios para producir la riqueza o prestar servicios económicos; constituye con el trabajo uno de los factores básicos del proceso productivo.

La preponderancia que el capital asumió en la estructuración de la sociedad europea del siglo XIX fue estudiada por Karl Marx (1818-1883) en *El capital* (1867). En la forma de dinero o de bienes, el capital permite la realización de grandes empresas económicas y constituye en muchos casos un instrumento a través del cual sus titulares ejercen poder sobre el sector laboral de la población. Por ello suele distinguirse entre capital como factor estricto del proceso productivo, y capital financiero como instrumento de dominación de las clases trabajadoras; el sistema económico así caracterizado se denomina *capitalista*.

Capital circulante. Se denomina así al capital que, con independencia del constituido por instalaciones, maquinaria, etc. (capital fijo), permite en cualquier momento adquirir materias primas, pagar salarios o créditos y, en general, hacer frente a todos los gastos exigidos para el buen funcionamiento de la explotación.

Capital financiero. Suma de dinero disponible para ser invertida en un negocio, empresa o industria.

Capital privado. Parte del capital nacional en poder de los particulares, ya sean individuos o empresas, en contraposición con el capital público, en poder del Estado o de las entidades paraestatales.

Capital social. El poseído por las sociedades o empresas mercantiles en virtud de las aportaciones realizadas por los socios bajo la forma jurídica de acciones.

Capitalismo. Modelo de los países con economía de mercado caracterizada por el predominio del capital privado en todos los aspectos de la vida económica. Resultado de ello es una forma típica de organización social, económica y jurídica de la comunidad. Se singulariza por la libertad económica (de mercado, de mano de obra, de empresa, etc.), la obtención del lucro como objetivo fundamental de las actividades económicas y la autorregulación del mercado.

Carestía. Falta o escasez de aprovisionamiento. Carestía de la vida: la producida en épocas de inflación o de aumento constante de los pecios de los artículos.

Carga de la prueba en materia laboral. En derecho civil, en principio quien afirma debe probar su dicho. Sin embargo, en el procedimiento laboral se exime de ello al trabajador.

La *Ley Federal del Trabajo* señala que la Junta lo liberará de la carga de la prueba cuando pueda por otros medios llegar al conocimiento de los hechos. Al efecto requerirá al patrón para exhibir los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no aportarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho si hay controversia sobre la fecha de ingreso, la antigüedad y las inasistencias del trabajador; la causa de rescisión de la relación laboral; la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinados; la constancia de que le avisó por escrito sobre la fecha y

causa del despido; el contrato de trabajo; la duración de la jornada laboral; los pagos de días de descanso y obligatorios; el disfrute y pago de las vacaciones; el pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; el monto y pago del salario; el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y la incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda (art. 784).

El empleador tiene la obligación de conservar los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la relación laboral; las listas de raya, nóminas o recibos de pago de salario, durante el último año y hasta uno después de extinguido el vínculo; los controles de asistencia, durante el último año y hasta uno después de extinguido el vínculo; los comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo y primas de carácter legal, durante el último año y hasta uno después de extinguido el vínculo y los demás que señalen las leyes, durante el tiempo previsto ahí también (art. 804).

***Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*.** En 1948, los Estados americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo aprobaron la *Carta Internacional Americana de Garantías* Sociales, cuyos principios básicos comprenden los siguientes:

a) El trabajo es una función social, goza de protección especial del Estado y no debe considerarse artículo de comercio.
b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
c) Tanto el trabajador intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación laboral, con las distinciones provenientes de las modalidades en su aplicación.
d) A trabajo igual debe corresponder remuneración igual, cualesquiera que sean el sexo, la raza, el credo o la nacionalidad de quien lo realiza.
e) Los derechos consagrados en favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Caso fortuito. *Casus fortuitus di omne est, quod humano captu praevideri non potest, aut cui praeviso resisti nequit*. Caso fortuito es todo lo que no se puede humanamente prevenir ni resistir.

Catálogo Nacional de Ocupaciones. Documento que reúne, clasifica, sistematiza y actualiza información técnica sobre los títulos, las descripciones y las especificaciones de las ocupaciones productivas de la población económicamente activa.

Causa. Lo que produce un efecto o resultado.

Causa justificada. Fundamento legal para realizar algo o dejar de hacerlo sin contraer responsabilidad.

Causas de la terminación del contrato por muerte del trabajador. El contrato de trabajo termina por muerte del trabajador, mas no necesariamente por el fallecimiento del patrón.

Causas de rescisión justificadas de la relación de trabajo por el empleador. Las causas que no le suponen responsabilidad al patrón comprenden engañar el trabajador –o el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado– con certificados falsos o referencias donde se le atribuyan capacidad, aptitu-

des o facultades inexistentes –tal motivo deja de tener efecto después de 30 días de prestar servicios–; incurrir durante las labores o fuera de ellas en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o el establecimiento, salvo que medie provocación u obre en defensa propia, o bien, cometerlos contra compañeros si, como consecuencia, se altera la disciplina del centro laboral; ocasionar intencionalmente o con negligencia perjuicios materiales en el desempeño de las labores o con motivo de ellas en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas u otros objetos relacionados con el trabajo; comprometer por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; cometer ahí actos inmorales; revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada; desobedecer a éste o a sus representantes, sin causa justificada, si se trata del trabajo contratado; negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o concurrir a las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que –en el último caso– haya prescripción médica –antes de iniciar el servicio debe poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico–; la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir la relación laboral, y las análogas a las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en cuanto al trabajo (art. 47, LFT).

El art. 47 reformado de la *Ley Federal del Trabajo* introduce nuevas causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador: que durante las labores el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; que cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo, y la falta de documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de un periodo de dos meses.

Riña, la participación en una, en el centro de trabajo y horas de labor es causal de rescisión del contrato de trabajo. El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la Ley actual). Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época. Vol. 151-156, 5a. Parte, p. 210. (También en Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, p. 239.)

Ebriedad, estado de, como causa análoga de rescisión de la relación laboral. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez…"; sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser

interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluidas en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 193-198, 5a. Parte, p. 55.

Ebriedad, estado de. Es suficiente para acreditarlo la prueba testimonial. Para acreditar el estado de ebriedad es apta la prueba testimonial, no obstante que los testigos hubieren sido ofendidos por la persona contra quien depusieron, pues ello no afecta necesariamente su veracidad. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 51, 5a. Parte, p. 27.

Causas de rescisión justificadas de la relación de trabajo por el trabajador. Las causas que no le suponen responsabilidad al trabajador incluyen engañar el empleador –o la agrupación patronal– al proponer el trabajo respecto a las condiciones de éste –tal motivo dejará de tener efecto después de 30 días de prestar servicios–; incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, en el servicio o fuera de él, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos si son de tal manera graves que imposibiliten el cumplimiento de la relación laboral; reducir el salario o no recibirlo en la fecha o el lugar acordados o acostumbrados; sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; existir un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea porque el establecimiento carece de condiciones higiénicas o no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad fijadas en las leyes; comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y las análogas a las establecidas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en cuanto al trabajo.

El trabajador puede separarse del empleo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice (arts. 50-52, LFT).

La ley reformada incluye dos nuevas causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador (art. 51, LFT):

a) Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

b) Que el patrón exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

Causas de suspensión de la relación de trabajo. Las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario se suspenden de manera temporal, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón por la enfermedad contagiosa del empleado; la incapacidad temporal de éste ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria –si obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagarle los salarios que hubiere dejado de percibir– o arresto; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de obligación de alistarse o servir en la Guardia Nacional; la designación como representante ante organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y la falta de los documentos exigidos en las leyes y los reglamentos para prestar el servicio, cuando le sea imputable (arts. 42 y 43, LFT).

Causas de terminación de la relación de trabajo. Lo son el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o el vencimiento del término o de la inversión del capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del empleado que le impida laborar; la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de las actividades; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y el concurso o la quiebra legalmente declarados si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de operaciones (arts. 53 y 434, LFT).

Centro de trabajo. Espacio físico de producción de bienes o prestación de servicios donde laboran trabajadores. Es equiparable –aunque no sinónimo– con las nociones de empresa, establecimiento, taller, fábrica, agencias y sucursales, etc. Independientemente de su denominación, se aplica el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Certificación de competencias laborales. Reconocimiento formal a los individuos por las capacidades adquiridas a lo largo de su vida laboral, independientemente del modo en que éstas hayan sido adquiridas. Implica la realización previa de actividades destinadas a evaluar las competencias de un trabajador.

Certificaciones y calificaciones de los médicos. Los médicos de las empresas están obligados a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar labores después de un riesgo de trabajo. Al terminar la atención médica, certifican si aquél está capacitado para reanudar actividades, emiten opinión sobre el grado de incapacidad y, en caso de muerte, expiden certificado de defunción (art. 506, LFT).

Certificado de competencia. Documento oficial donde se acredita que una persona es competente de acuerdo con un estándar de competencia. Expedido por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, en él se asegura que el desempeño de una persona se ajusta a lo que requieren las empresas o instituciones. Es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello.

Certificado de trabajo. Entre otras funciones, acredita un hecho, particularmente pertenecer o haber pertenecido a una empresa. Es obligación del empleador expedir a quien la solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a los servicios (art. 132, fracc. VIII, LFT), e informar sobre las capacidades y habilidades de quien desee conseguir un nuevo empleo. El trabajador solicita el certificado. Resulta importante porque de ahí se desprenden los derechos de éste, como el correspondiente a la antigüedad o los salarios.

Certificado médico. Documento expedido por un médico en el que se hace constar el estado de salud de una persona. Los mayores de 14 años y menores de 16 deben obtener uno que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que ordene periódicamente la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón puede utilizar sus servicios (art. 174, LFT).

Cesión de los salarios (nulidad de). Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, independientemente de la denominación o forma que se le dé (art. 104, LFT).

Cierre del negocio en quiebra o liquidación. Es causa de terminación de las relaciones de trabajo el concurso o la quiebra legalmente declarados si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus actividades.

Círculo familiar. Para efectos del derecho del trabajo mexicano, se integra por los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Clase trabajadora. Grupo de personas que realizan trabajo subordinado para otra a cambio de una remuneración. El socialismo la contrapone con la clase capitalista, pues tienen intereses antagónicos.

Cláusula. Del lat. *clausŭla*, de *clausus*, cerrado. Disposición contenida en un documento, convenio, contrato, testamento, etcétera.

Cláusula de exclusión. Normas establecidas en los contratos colectivos y en los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo. Permite también la separación de empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de un sindicato.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró en 2000 la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. La doctrina ha señalado que las cláusulas de exclusión pasaron de factor de unidad sindical a mecanismo de control y subordinación que algunos sindicatos ejercen contra los trabajadores.

Cláusula de exclusión por admisión. Prevista en los contratos colectivos y en los contratos-ley, obliga al empleador a admitir como trabajadores únicamente a miembros del sindicato titular del contrato colectivo. Su aplicación requiere la convocatoria de la Asamblea General, que conocerá sólo de dicho caso; a quien pretenda imponérsele tendrá derecho de ser oído y presentar pruebas, en respeto de la garantía de audiencia y legalidad. No procede respecto a los que ya formaban parte de la empresa antes de constituirse el sindicato (arts. 153-M, 154, 156, 371 y 395, LFT).

Cláusula de exclusión por separación. Prevista en los contratos colectivos o en los

contratos-ley, consigna la facultad del sindicato de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean expulsados de la organización sindical. Su aplicación requiere la convocatoria de la Asamblea General, que conocerá sólo de dicho caso; a quien pretenda imponérsele tendrá derecho de ser oído y presentar pruebas, en respeto de la garantía de audiencia y legalidad. No procede respecto a los trabajadores que formaban parte de la empresa antes de constituirse el sindicato (arts. 371 y 395, LFT).

Cláusula de no competencia. Obligación del trabajador, mientras depende de un empleador o después de su separación, a realizar en un tiempo convenido actividades iguales por las que ha sido contratado. La disposición prohíbe al trabajador, al término del contrato, ejercer ciertas labores susceptibles de afectar al antiguo patrón. En principio, debe estar expresamente estipulada en el contrato de trabajo.

Cláusula de seguridad sindical. Los sindicatos, para proteger sus intereses y afianzar posiciones frente al empleador, han buscado incluir en los contratos colectivos *cláusulas de preferencia sindical* o *de garantía*, cuyo objeto consiste en hacer obligatoria la afiliación o el pago de las cuotas sindicales, a fin de que todos los beneficiados por las actividades del sindicato contribuyan en los gastos de éste. No todas las legislaciones nacionales las permiten –como ocurre en Europa–, aunque pueden encontrarse en Estados Unidos de América y en Canadá.

Cláusula ilícita. La contraria a las disposiciones de orden público.

Clientela. Del lat. *clientēla*. La componen quienes utilizan con frecuencia los servicios de un profesional o de una empresa. La actividad principal del agente de comercio consiste en buscar clientes y visitar a los de la empresa para obtener pedidos.

Coacción sobre los trabajadores. La ley prohíbe todo tipo de coacción física o moral contra los trabajadores. Particularmente, señala que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta a los trabajadores da lugar sólo a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona (art. 32, LFT). Tampoco pueden ser coaccionados para comprar en los almacenes o las tiendas que por convenio creen un sindicato y un empleador (art. 103, fracc. I, LFT). Queda prohibido a éste obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (art. 133, fracc. IV, LFT).

Coalición. Del lat. *coalĭtum*, supino de *coalescĕre*, reunirse, juntarse. Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. La libertad de coalición es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de los trabajadores. La coalición es el presupuesto para ejercer el derecho de huelga y de asociación profesional; la reconocen la fracc. XVI del art. 123 constitucional y el art. 355 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Cofradía. De *cofrade*. Del lat. *cum*, con, y *frater*, hermano. Organización gremial formada por maestros del mismo oficio; se desarrolló principalmente en la Edad Media.

Cogestión. Forma empleada en diversos países para promover y facilitar la participación de los trabajadores en la dirección y gestión de la empresa, resultado de un concepto nuevo del papel que éstos pueden desempeñar en ella.

La cogestión, una de cuyas experiencias más conocidas se encuentra en Alemania, constituye un intento de superar el distanciamiento entre la empresa y el trabajador. El Comité de empresa constituye un posible instrumento de cogestión en ella. (Véase *Comité de empresa*.)

Colectas o suscripciones (prohibición de hacer). Los empleadores tienen prohibido autorizarlas en los establecimientos y lugares de trabajo (art. 133, fracc. VI, LFT), lo mismo que los empleados hacerlas ahí (art. 135, fracc. VIII, LFT). Sin embargo, es una práctica corriente en las empresas, a iniciativa de los trabajadores, realizar colectas o donativos en caso de defunción de alguno.

Colectivismo. Sistema económico en que los medios de producción están en manos de la colectividad; esto constituye la base de su organización social y jurídica, aunque los bienes de consumo puedan ser total o parcialmente privados.

Colocación de trabajadores. Véase *Agencia de colocaciones*.

Comisión. Del lat. *commissĭo, -ōnis*. Porcentaje que un vendedor cobra según lo vendido. Encomienda que se da a una persona. Grupo de individuos encargados de un asunto.

Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, vigila la instauración y operación del sistema y de los procedimientos implantados para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerir medidas tendentes a perfeccionarlos, conforme a las necesidades de ambas partes (art. 153-I, LFT).

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) reformada el 30 de noviembre de 2012 prevé que en las empresas que tengan más de 50 trabajadores se deben constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. Las Comisiones se deben encargar de: vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad, para impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad, y resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas –aquellas que cuentan con un máximo de 50 trabajadores–, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Economía están obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de programas especiales y la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, deben convocar en razón de su rama, sector, entidad federativa o re-

gión a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas (art. 153-E).

Las empresas donde no rija contrato colectivo de trabajo someterán a la aprobación de la STPS, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, informarán respecto a la constitución y a las bases generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (art. 153-F, LFT).

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Órgano encargado de fijar los salarios mínimos generales y profesionales, integrado por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión determinará la división de la República en áreas geográficas, constituidas por uno o más municipios donde deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente haya continuidad territorial entre ellos (arts. 94-96, LFT).

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Determina el porcentaje correspondiente de utilidades y lo revisa anualmente. Funciona con un presidente –nombrado por el Presidente de la República–, un consejo de representantes y una dirección técnica (arts. 575-577, LFT).

Comisiones mixtas. Conjunto de personas elegidas por los trabajadores y el empleador con objeto de organizar, resolver, crear, formular recomendaciones o proponer proyectos de reglamentos o de resoluciones de los asuntos relacionados con materias como seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, conciliación, escalafón, tabuladores, revisión del contrato colectivo, riesgos de trabajo y reglamento interior de trabajo. En los contratos colectivos de trabajo se establecerán las comisiones indicadas en la ley y las que se consideren necesarias (art. 391, fracc. IX, LFT).

Hay comisiones nacionales integradas por representantes no sólo de los trabajadores y de los empleadores sino también del Estado, como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Comité de empresa. En algunas empresas que cuenten con un número determinado de trabajadores (en ciertos países se necesitan 50) puede constituirse un comité de empresa o de establecimiento, como un órgano de consulta y de información de éste. En México no se prevé expresamente en la ley, pero nada impide su formación.

Comité de empresa europeo. En las empresas de dimensión comunitaria, las instaladas en por lo menos dos países y con un total mínimo de mil trabajadores, debe crearse un comité de empresa o un mecanismo de información o de consulta.

Comité de establecimiento. Cuando una empresa cuenta con varios establecimientos, puede crearse un comité de establecimiento en cada uno de ellos.

Competencias laborales. Conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridos para desempeñar un trabajo. En México se empezó a aplicar la noción de competencias laborales con la creación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), entidad paraestatal del gobierno federal mexicano, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con participación tripartita, encargada de establecer un sistema de certifica-

ción de la capacidad o competencia laboral de los trabajadores.

Comprobantes de pago (obligación del empleador de conservarlos). El patrón conservará durante el último año y uno después que se extinga la relación laboral los comprobantes de los pagos realizados a los trabajadores: de aguinaldo, de participación de utilidades y de vacaciones, así como las primas a que se refiere la ley (art. 804, fracc. IV, LFT).

Cómputo de los términos procesales. Determinación de los días en que inicia y concluye el plazo para cumplir una obligación o ejercer un derecho en las Juntas. Los meses se regularán por el de 30 días naturales y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contados de las 24:00 a las 24:00, salvo disposición en contrario.

Concertación (concertar). Del lat. *concertatĭo, -ōnis*. Convenio de dos o más personas para algo. Tratar algún negocio y llegar a un acuerdo al respecto.

Concertación social. Diálogo tripartito establecido entre los actores sociales representativos de los trabajadores y de los empleadores con el Estado, a fin de lograr el diálogo, los acuerdos o los consensos que estimulen el crecimiento económico, resuelvan problemas laborales, impulsen el mercado de trabajo o favorezcan la armonía entre los factores de la producción de un país. Puede ser un mecanismo normal de diálogo, acuerdos y consensos, o extraordinario, cuando hay crisis económica.

Normalmente, en la concertación social los actores suelen ceder y obtener una serie de beneficios, con el objetivo final de detonar el desarrollo económico del país o establecer bases nuevas para las relaciones de trabajo. Bien entendida, constituye un espacio de diálogo y de acuerdos.

No puede entenderse como concertación social si no hay representatividad de los actores sociales y las decisiones son impuestas. En este caso se trataría de una práctica de corporativismo encubierto.

En México hay algunos antecedentes de concertación social, particularmente en 1973, con la Comisión Nacional Tripartita, y a partir de la década de 1980, con diferentes pactos de solidaridad y crecimiento económico. Tales acuerdos fueron marcados por la fuerte influencia que ejercía el presidencialismo mexicano en esos años.

Conciliación. Del lat. *conciliatĭo, -ōnis*, congregar, conciliar. Procedimiento entre partes de un conflicto en el que se hacen concesiones mutuas con la intervención de un tercero, que trata de acercarlas a fin de que logren un acuerdo.

En el derecho del trabajo mexicano, la conciliación es una etapa previa al proceso laboral. Las Juntas tienen la facultad y obligación de procurar un arreglo de los conflictos de trabajo, y procurarán durante todo el procedimiento que las partes lleguen a un acuerdo.

Conciliación (audiencia de). La primera audiencia de un proceso laboral consta de tres etapas; la conciliación es la primera. Las Juntas no tienen potestad para imponer la conciliación; sólo es obligatoria la tentativa de conciliación o de avenimiento entre las partes.

En la etapa de conciliación deben comparecer las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados. Enseguida, la Junta interviene y las exhorta a llegar a un arreglo conciliatorio, que terminará el conflicto. La Junta aprobará el convenio, que

surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; y puede suspender por una sola vez y de común acuerdo la conciliación a fin de que las partes tengan tiempo para lograr un entendimiento. De no ser posible la conciliación, se tendrá a las partes por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones. Si no concurren a la conciliación, deberán presentarse a esa fase.

Condiciones generales de trabajo. Normas que determinan tanto los requisitos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa como las prestaciones que éstos deben recibir. Serán proporcionales al servicio prestado y no inferiores a los mínimos legales.

El trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o resulte excesiva la jornada o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El empleador podrá solicitarla sólo ante éstas (art. 57, LFT).

Conferencia Internacional del Trabajo. Principal organismo de la Organización Internacional del Trabajo, encargado de examinar los aspectos sociales para luego adoptar convenios y recomendaciones que son puestos a consideración de los respectivos gobiernos. Celebra una reunión anual. Cada representación nacional se integra por dos delegados gubernamentales, uno por los empleadores y otro por los trabajadores.

Conflicto colectivo de naturaleza económica. Aquel cuyo planteamiento tiene por objeto modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien, suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, salvo en los casos en que la *Ley Federal del Trabajo* establezca otro procedimiento.

Conflicto de trabajo. Diferencia presentada entre trabajadores y patrones, sólo entre los primeros o sólo entre los segundos por el nacimiento, la modificación, el cumplimiento o la interpretación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (art. 604, LFT).

Los conflictos de trabajo se clasifican, de acuerdo con el interés en juego, en colectivos e individuales, y según su naturaleza, en jurídicos y económicos. También pueden ser obrero-patronales, interobreros, interpatronales, intersindicales y entre trabajadores y sindicatos.

CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero-patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 37, p. 45.

TRABAJO, CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL. Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera se avoca al conocimiento de esos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola

las garantías individuales de los interesados. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 286, pp. 268 y 269.

Conflictos individuales y colectivos de trabajo, distinción y naturaleza de los. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción, de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente. Apéndice 1988, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 489, p. 849.

Conflictos de trabajo colectivos. Los que afectan intereses profesionales o sindicales, con independencia del número de trabajadores intervinientes.

Conflictos de trabajo de naturaleza económica. Controversias que pretenden modificar un derecho o crear uno. Un conflicto económico no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido ni se resuelve mediante la aplicación de una norma existente. Los conflictos de naturaleza económica son normalmente colectivos, pues por lo general un conjunto de trabajadores solicita la creación o la modificación de un derecho.

El planteamiento de estos conflictos colectivos tiene por objeto modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien, suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento. Los pueden plantear los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, la mayoría de los empleados de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o el patrón o los patronos, mediante demanda por escrito.

Tales conflictos siguen un procedimiento especial señalado en la ley. En su tramitación, las Juntas deben procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. Al efecto, pueden intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto (arts. 900-903, LFT).

Conflictos de trabajo de naturaleza jurídica. Controversias individuales o colectivas que se refieren al cumplimiento o a la interpretación de la ley o de contratos individuales o colectivos.

Conflictos de trabajo individuales. Los que afectan intereses individuales, con independencia del número de trabajadores intervinientes.

Conflictos entre el capital y el trabajo. Controversias que se presentan entre los factores de la producción: el capital –empleadores– y el trabajo –empleados.

Conflictos entre patrones. Se presentan entre empleadores con motivo de la aplicación de responsabilidades solidarias o, en caso de conflicto en una organización patronal, por suspensión o expulsión, así como por inconformidad por la elección de una mesa directiva.

Conflictos entre trabajadores y sindicatos. Controversias que se presentan entre los trabajadores sindicalizados o no con un sindicato, en virtud de la aplicación de medidas disciplinarias o de las cláusulas de exclusión.

Conflictos individuales de seguridad social. Los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la *Ley del Seguro Social* y la *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social (art. 899-D, LFT).

Conflictos interobreros. Controversias individuales esencialmente de naturaleza jurídica presentadas en la relación de trabajo y que pueden tener razones de preferencia –la ocupación de una vacante o de una plaza nueva–, que repercuten en la empresa o en el sindicato.

Conflictos intersindicales. Son de naturaleza jurídica y tienen que ver con la definición del sindicato mayoritario en una empresa donde haya más de uno, con la determinación de las centrales sindicales de representación nacional que, en consecuencia, pueden integrar los órganos tripartitos existentes, y con el reclamo de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La Conferencia de la Paz de 1919 creó la Comisión sobre Legislación Internacional del Trabajo, la cual adoptó tras 10 semanas de deliberaciones un texto que pasó a formar parte del Tratado de Versalles. La *Declaración de Filadelfia*, aprobada en 1944 por la Conferencia Internacional del Trabajo, se anexó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. El preámbulo de ésta declara que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

Contratación. Acuerdo o convenio por el que personas o agrupaciones se obligan a hacer algo.

Contratación temporal. Contrato de trabajo celebrado para ejecutar una labor de temporada; es decir, contrato que suele repetirse cada año, en una fecha más o menos precisa, según el ritmo de las épocas, de las cuales dependen las actividades de una empresa.

Contratar. Del lat. *contractāre*. Establecer personas o agrupaciones un acuerdo o convenio por el que se obligan a hacer algo. Buscar, dar empleo o encargar a una persona o agrupación que realiza aquello para lo que se establece un contrato.

Contrato. Del lat. *contractus*. Acuerdo o convenio entre personas o agrupaciones por el que se obligan a hacer algo y a exigir su cumplimiento.

Contrato (cumplimiento del). Del lat. *complementum*. *Pacta sunt servanda.* Es forzoso cumplir el contrato.

Contrato colectivo de trabajo. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERÉS INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERÉS GENE-

RAL QUE REPRESENTA EL. Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuáles son los puestos de planta y cuáles son los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa, se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 38, p. 49.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPÓSITO DE LOS. El acuerdo que recayó al depósito del contrato de ninguna manera sanciona una renuncia de algún derecho consagrado a favor del sindicato recurrente, pues se limitó únicamente a determinar la fecha de la vigencia del contrato colectivo de trabajo obligatorio; y la fracción XXVII, inciso h, del artículo 123 de la Constitución federal no puede reputarse infringida, porque se refiere a condiciones que sean nulas y que estén contenidas en los contratos, y ese acuerdo no constituye el contrato sino que es una decisión de autoridad. Ahora bien, si la Junta responsable no desconoció la acción de nulidad propuesta por el quejoso, sino antes bien la estudió, fundamentando las razones por las cuales es improcedente, y no existe prueba en autos de que todos los signatarios del contrato colectivo de trabajo hubiesen ejercitado la acción de nulidad, en los mismos términos, al estimar la precitada Junta que esa acción no procedía, porque no habían sido oídos ni vencidos en juicio todos los interesados en la resolución cuya nulidad se pedía, es indudable que procedió con estricto apego a la ley. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 51, p. 62.

Contrato colectivo de trabajo (contenido). Incluirá los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y los establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas laborales; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o los establecimientos que comprenda, y las demás que acuerden las partes.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o el establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación de los trabajadores de confianza, si éste así lo acuerda con el empleador.

Contrato colectivo de trabajo (obligación de negociar). El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. Si el primero se niega a firmarlo, los segundos pueden ejercer su derecho de huelga.

Contrato colectivo de trabajo (revisión). Los contratos colectivos de trabajo por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada, independientemente de su duración, serán objeto de revisión cada año respecto a los salarios en efectivo y cada dos en cuanto a las condiciones generales de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo (terminación). El contrato colectivo de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, por terminación de la obra o por el cierre de la empresa o el establecimiento o la reducción definitiva de sus actividades.

Contrato de adaptación al empleo. En ciertos países hay contratos destinados a facilitar el ingreso de los jóvenes en el trabajo: les aseguran adaptar su calificación a la práctica profesional.

Contrato de apoyo al empleo. Existe en algunos países, y se beneficia de subsidio económico del Estado y de exoneración de cotizaciones para el empleo. Suele utilizarse en momentos de crisis económica para evitar despidos o fomentar la contratación.

Contrato de aprendizaje. Celebrado con un aprendiz, le permite adquirir formación en la empresa e instrucción teórica durante el tiempo de trabajo en ella o en un centro de enseñanza. El patrón se obliga a pagar un salario y asegurar la formación profesional; y el aprendiz, a trabajar para él durante la duración del contrato.

Contrato de calificación. Existente en algunos países, tiene por objeto adquirir una calificación profesional.

Contrato de capacitación inicial. Se entiende por *relación de trabajo para capacitación inicial*, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y el mando del patrón, con el fin de que adquiera conocimientos o habilidades necesarios para una actividad para la que vaya a ser contratado. Tiene una duración máxima de tres meses o hasta de seis meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o el establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Al término de la vigencia establecida, si el trabajador no acredita su competencia, según el patrón, la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o el puesto, se puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Sin embargo, concluido el periodo de capacitación inicial y aún vigente la relación laboral, ésta se considerará por tiempo indeterminado (art. 39-B, LFT).

Las características de este contrato son: duración de 30 días o de hasta 180 días; su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo determinado; el trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social; se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales; en caso contrario, se entiende que la relación laboral es por tiempo indeterminado; es improrrogable; en una misma empresa o establecimiento no puede aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador, y el empleador y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento determinarán la continuidad del contrato.

Contrato de empleo-solidaridad. Existente en algunos países, tiene por objeto la inserción profesional de ciertas personas (desempleadas de larga duración y mayores de edad desempleadas, entre otras) por medio de la práctica de actividades que responden a necesidades colectivas no satisfechas. Puede ir destinado a las personas morales de derecho público, a los organismos de derecho privado sin fines de lucro y a las personas morales encargadas de la gestión de un servicio público.

Contrato de formación profesional. Existente en algunos países, está destinado a formalizar la relación entre quienes dan formación profesional y los que la reciben. Normalmen-

te, establece la duración, el objeto de la preparación, el nivel de conocimientos necesarios para realizarla y obtenerla, las condiciones en que se impartirá, como los medios pedagógicos y técnicos, y las modalidades de evaluación de los conocimientos. Suele establecerse en el diploma o título otorgado una vez concluida con éxito la formación, las modalidades del pago cubierto por quien otorga la formación o cubierto por quien la recibe, así como las condiciones financieras previstas en caso de la interrupción de la formación o el abandono de la pasantía o estancia.

Contrato de prestación de servicios profesionales. Lo lleva a cabo quien percibe diversas cantidades por concepto de una labor de carácter técnico, expide recibos de pago y admite que tales sumas son en calidad de honorarios, tiene despacho propio y registro federal de causantes como profesional o técnico independiente y carece de horario determinado para realizar sus actividades en la empresa donde presta los servicios.

El contrato de servicios profesionales se rige por el *Código Civil* y es aplicable al profesional que no tiene su domicilio de trabajo donde realiza la actividad. Además, se entiende que cuenta con medios propios para colaborar con la empresa a que presta los servicios.

TRABAJO, CONTRATO DE. Sus diferencias con la comisión mercantil. La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero dependientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 287, p. 270.

Contrato de trabajo. Documento escrito o acto verbal, independientemente de la forma o denominación, en virtud del cual una parte se obliga a prestar a la otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Debe contener nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de ambas; el señalamiento de si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado; el servicio o servicios por prestar, descritos con la mayor precisión; el lugar o los lugares donde se realizará el trabajo; la duración de la jornada; la forma, el monto, el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que se proporcionarán capacitación o adiestramiento en los términos de los planes y programas establecidos o por implantar en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley aplicable, y otras condiciones similares, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

CONTRATOS, OBLIGACIÓN DE LO PACTADO EN LOS. De acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, buena fe y equidad; de donde resulta que si en un contrato colectivo de trabajo, la empresa se obliga a otorgar a sus trabajadores permisos sin goce de sueldo para faltar a sus labores por determinado número de días, con el fin de atender asuntos particulares, el patrón no puede sin justificación alguna negar el permiso cuando le es solicitado y las inasistencias del trabaja-

dor resultantes a la negativa de lo pactado no pueden considerarse como causales de despido. Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 22 y 23. A. D. 4865/77. Melitón Cruz Morales. 26 de junio de 1978.

Contrato de trabajo. Presunción de su existencia. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 44, p. 55.

Contrato de trabajo (condiciones nulas). Resultan nulas y no obligan a las partes, aun cuando las exprese el contrato, las condiciones que estipulan una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; un salario que no es remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; un plazo mayor de una semana para percibir el jornal; un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario si no se trata de empleados de esos establecimientos; las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; permiten retener el salario en concepto de multa; constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tiene derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra, y todas las demás que implican renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes que lo protegen y auxilian (art. 123, fracc. XXVII, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*).

Contrato de trabajo (contenido del). Incluirá el nombre, la edad, la nacionalidad y el sexo del trabajador; la forma, el monto, el día y el lugar del pago; el servicio por prestar, su duración, lugar y horario, y demás condiciones relativas a las vacaciones y los estímulos, etcétera.

Contrato de trabajo (suspensión o terminación por caso fortuito o fuerza mayor). Son causas de suspensión temporal o de terminación de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón (arts. 427 y 434, LFT).

Contrato de trabajo a prueba. En el derecho mexicano del trabajo no lo había, pero estaba ampliamente difundido en la práctica. El empleador hacía uso de la posibilidad de despedir al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, si dentro de los primeros 30 días de labor –y sólo en ese lapso (art. 47, fracc. I, LFT)– éste no demostraba tener la formación por la que fue contratado. En otros casos, el de los trabajadores domésticos, la ley autoriza indirectamente esta modalidad (art. 343, LFT).

La reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 ha introducido la noción de *contrato a prueba***.** La legislación establece que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, puede establecerse un periodo a prueba, que no puede exceder de 30 días. La finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado. El periodo de prueba puede extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o el establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Si al término del

periodo de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, según el criterio del patrón, la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o el puesto, se dará por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón. Concluido el contrato a prueba y aún vigente la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado. Concluido el contrato a prueba y no habiendo observaciones del empleador sobre el trabajo realizado, el contrato se convierte inmediatamente en un contrato por tiempo indeterminado.

Este contrato debe reunir las características siguientes: duración de 30 días o de hasta 180 días; su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo determinado; el trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social; se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales; en caso contrario, la relación de trabajo es por tiempo indeterminado; es improrrogable; en una misma empresa o establecimiento no puede aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador, y el empleador y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento determinarán la continuidad del contrato.

Contrato de trabajo a tiempo parcial. En ciertos países, aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. El empleado no puede recibir una remuneración inferior a la proporcional correspondiente a un trabajador por tiempo completo ni laborar horas extra, salvo casos especiales, y está sujeto a un régimen particular de seguridad social. (Véase *Empleo a tiempo parcial*.)

Contrato de trabajo internacional. Tiene lugar cuando las relaciones entre un trabajador y un empleador presentan características de internacionalización por el lugar de ejecución del contrato, diferente de la nacionalidad de las partes, por la nacionalidad extranjera de una de éstas o por el lugar de contratación diferente del de ejecución. Conforme a las hipótesis anteriores, pueden aplicarse distintas legislaciones nacionales y generarse de ahí un conflicto de leyes.

Contrato de trabajo para jóvenes. Existente en algunos países y con apoyo económico del Estado, tiene como objeto la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Contrato de trabajo de derecho común que no determina duración; es decir, las partes no fijan vencimiento del término. Como no está sujeto a ningún tipo de forma, puede ser verbal o escrito. Cuando un contrato carece de duración, se presume por tiempo indeterminado.

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas o de temporada. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado pueden pactarse para 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. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo. El art. 42 de la *Ley Federal del Trabajo* referente a la suspensión de los efectos de la relación laboral introdujo una nueva fracción para señalar que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Según la nueva fracc. V del art. 43, esta suspensión abarca desde la fecha en que concluye la temporada hasta el inicio de la siguiente.

Contrato de trabajo por tiempo u obra determinados. Puede celebrarse sólo para ejecutar una tarea precisa, temporal o excepcional (por ejemplo, el trabajo de los artistas) y de acuerdo con ciertas hipótesis previstas en la ley (como la sustitución de un trabajador por enfermedad).

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción II, del propio ordenamiento, respecto de la obra para la cual fue contratado el trabajador. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 217-228, 5a. Parte, p. 19.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS. La subsistencia o el agotamiento de su materia pueden acreditarse con cualquiera de los medios probatorios permitidos por la ley. Dada la gran variedad de los servicios que pueden ser materia de una relación laboral, los que deben especificarse con la mayor precisión posible en el documento en que consten las condiciones de trabajo, y que en el proceso laboral existe amplia libertad de prueba, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 776, 777, 779, 840, fracción IV, y 841 de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse que la subsistencia o el agotamiento de la materia del trabajo, como datos determinantes de la continuación o terminación de la relación de trabajo por obra o tiempo determinados pueden demostrarse con cualquiera de los medios probatorios establecidos en dicha ley. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J. 58/97) en contradicción de tesis (68/96). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo VI, noviembre de 1997, p. 157.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 41, p. 52.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DEL. Al concluir la obra objeto del contrato terminado éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 42, p. 53.

Contrato de trabajo precario. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado constituye la forma normal de un contrato laboral; sin embargo, la ley, bajo presiones económicas, permite recurrir a ciertos contratos precarios, particularmente por tiempo determinado o temporales. Ello implica también la aparición de contratos de excepción, donde es difícil aplicar las normas y los principios del derecho del trabajo.

Contrato de trabajo temporal. El celebrado entre una empresa temporal para una actividad o misión determinadas en ciertas épocas del año.

> **CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL.** Debe justificarse la causa motivadora de su limitación. De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 46, p. 58.

Contrato-ley. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

> **CONTRATO-LEY.** Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurran las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el Decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo (arts. 406 y 416). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 47, pp. 58 y 59.

Contrato verbal de trabajo. Acuerdo verbal entre un trabajador y un patrón, en virtud del cual el primero se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, al segundo. La falta de contrato escrito no los priva de los derechos y las obligaciones establecidos en la *Ley Federal del Trabajo*.

Contratos especiales de trabajo. Los que regulan ciertas actividades (las de trabajo doméstico, de deportistas, de artistas, de músicos, del campo, etc.) que, por las particularidades de éstas, requieren normas propias, diferentes de las que rigen el contrato individual de trabajo.

Control de obrero. Toda acción u omisión del Estado o de los empleadores tendentes a limitar la libertad sindical.

El control obrero puede entenderse también como la limitación de la libertad del empleador por la exigencia de los trabajadores de una participación activa o en un plano de igualdad en la dirección de la empresa.

Control de producción. Sistema que ordena y planifica la producción en una empresa mediante programas establecidos para cada unidad.

Convención colectiva. Acuerdo o pacto que comprende las condiciones de trabajo y empleo de una empresa, de una rama industrial, de un área profesional o en el ámbito nacional, concluido entre la organización u organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios empleadores o entre una o más organizaciones de éstos.

Convenio. De *convenir*, del lat. *convenire*. Aceptación por varias personas o grupos de una idea, un compromiso, una posición u otro aspecto discutido previamente.

Convenios ante las Juntas. Los trabajadores y patrones que llegan a un convenio o liquidación de un empleado fuera de juicio pueden concurrir ante la Junta para solicitar la aprobación y ratificación correspondientes.

En los convenios donde se dé por terminada la relación de trabajo debe desglosarse la cantidad entregada por concepto de participación de utilidades. Si no se determinó ésta, se dejarán a salvo los derechos del trabajador hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Convenios, características de los. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 151-156, p. 112. (También en Informe 1981, Cuarta Sala, p. 35.)

Terminación de la relación laboral por convenio. Es retiro voluntario. Si al trabajador se le pagó la incapacidad parcial permanente que padecía mediante convenio respectivo, y en el mismo además el trabajador manifiesta que por convenir a sus intereses daba por terminada la relación de trabajo, se está en presencia de un retiro voluntario para el caso del pago de la prima de antigüedad. Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 47 y 48. A. D. 6539/77. José María León Moreno. 23 de octubre de 1978.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Acuerdos concertados por los dos tercios de las legislaciones nacionales presentes (de composición tripartita) que, ratificados e incorporados a éstas, permiten atender las condiciones de trabajo en un mismo nivel en todos los países que hayan ratificado el convenio.

Cooperativas. Asociación autónoma de personas unidas de forma voluntaria para satisfacer en común sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática.

Las cooperativas pueden clasificarse por su objeto –sobre el cual no hay en principio limitaciones–, entre otras, en las de consumo, créditos, vivienda, seguro,

electricidad, teléfonos, transporte, servicios públicos, educación, pescadores, agricultores, ganaderos, tamberos, artesanos, floricultores, horticultores o trabajo.

Como se organizan en función de sus asociados, el órgano máximo es la asamblea de éstos, la cual representa la voluntad colectiva. Le sigue el Consejo de Administración, cuya función consiste en atender al bienestar general de la entidad y aplicar las políticas aprobadas en la asamblea, así como la sindicatura, también integrada por asociados elegidos en asamblea. Este órgano vigila que no se lesionen los derechos de los asociados.

Las cooperativas se organizan para desarrollar las actividades económicas en relación con los fines de producción e intercambios de bienes y servicios. Por tanto, no tienen la obligación de realizar obras benéficas ni son instituciones caritativas. Pero como empresas no se agotan en la obtención de fines económicos, sino que también se esfuerzan por mejorar la situación social e individual de los miembros.

Cooperativismo. Movimiento social cuyos objetivos se centran en la asociación de personas naturales o jurídicas que, sin ánimo primordial de lucro, persiguen la satisfacción de fines comunes en el orden socioeconómico, mediante la actuación conjunta de los socios en empresas colectivas.

Corporativismo. Sistema económico y de organización del Estado donde éste organiza un conjunto de corporaciones representativas de los sectores del país, sobre las cuales ejerce arbitraje o control. La razón de ser, se ha justificado, radica en la necesidad de evitar el desorden anarquista o los excesos del capitalismo, sin adoptar por ello la rigidez de un sistema de planificación colectivista.

Jurídicamente, el corporativismo se caracteriza por constituir una organización con base en grupos profesionales de rama o actividad, con facultades para regirse según los reglamentos de cada profesión.

En él, los medios de producción siguen siendo de propiedad privada y su régimen político se caracteriza por el autoritarismo, pese a conservar algunas instituciones de los sistemas democráticos parlamentarios. Históricamente, ha tenido su expresión en la Italia fascista de Benito Mussolini (1883-1945), la Francia de Vichy (1940-1944) y la Alemania nazi.

Corrección disciplinaria. Facultad del empleador o del sindicato de imponer sanciones correctivas a los trabajadores, en el marco de la ley, que incurren en una falta relacionada con el servicio prestado o dejan de cumplir obligaciones sindicales en el caso de los trabajadores sindicalizados.

Disciplina, alteración de la, y maltrato. Golpes leves contra inferiores para apoyar una orden de trabajo. La circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y mal trato incuestionable en contra de los demás trabajadores, todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 97-102, 5a. Parte, p. 15.

Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria. Equivale a un despido. La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y en esas condiciones, el término de prescripción correspondiente se regula conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado, que establece el término de dos

meses para ejercitar la acción relativa al despido de un trabajador. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación,* 7a. Época, Vol. 175-180, 5a. Parte, p. 66. (También en Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, p. 272.)

Sanciones disciplinarias, fundamento y procedimiento para la imposición de. No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 151-156, 5a. Parte, p. 222. (También en Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, p. 256.)

Sanciones disciplinarias, reglamento interior del trabajo que las establezca, necesarios para que puedan aplicarse las. Supletoriedad inoperante de la ley. La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que pueden contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira a las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho reglamento no existe, es obvio que no puede ser ni invocado ni aplicado. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 193-198, 5a. Parte, p. 37. (También en Informe de 1985, Cuarta Sala, p. 43.)

Disciplina. De acuerdo con el artículo 423, fracción X, de la Ley de la Materia, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de 8 días, por consiguiente el patrón no debe excederse de ese término en la sanción impuesta al trabajador ya que debe cumplir lo dispuesto por el precepto legal citado, el que debe observarse independientemente de lo que al efecto establezcan el Contrato Colectivo de Trabajo o el Reglamento Interior del Trabajo. Ejecutoria: Informe 1978. 2a. Parte, 4a. Sala, p. 26. A. D. 3608/78. Andrés Ghuc Canul. 30 de noviembre de 1978.

Cosa juzgada. *Res judicata dicitur, quae finem controversiarum pronuntiatione judicis accepit, quod vel condemnatione, vel absolutione contingit. Dig.*, lib. XLII, tít. I, ley 1a. Dícese cosa juzgada la que puso término a las controversias con el pronunciamiento del juez, que tiene lugar por condenación o por absolución.

Cosa juzgada, existencia de la. Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho anteriormente un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones cosa y la misma causa de pedir; por tanto, debe existir identidad de parte, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate, e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 58, p. 69.

Costumbre. Práctica usual de una persona o de una sociedad. En el derecho del trabajo es más importante que en otras disciplinas jurídicas. Se aplica a falta de disposición de ley y de los contratos individual o colectivo. Lo mismo ocurre si, no obstante la existencia de aquéllos, beneficia más al trabajador la costumbre, que no puede prevalecer sobre la razón o sobre la ley.

Ea quae sunt moris, pro expressis habenda sunt. Sólo son costumbres las que como tal expresamente se admiten.

Vetustas semper pro lege habetur. Lo que está de antiguo se tiene por ley.

Inveterata consuetudo por lege custoditur. Dig., lib. I, tít. III, ley 32; *Cód. Just.*, lib. VIII, tít. II, ley 3a. La costumbre inveterada es ley.

Male adinventa malaeque consuetudines neque ex longo usu neque ex longa consetudine confirmantur. Las malas costumbres, ni la observancia ni el uso largo las confirma.

Cotización del patrón. Contribución financiera a la seguridad social a cargo del empleador.

Cotización del trabajador. Contribución financiera a la seguridad social a cargo del trabajador.

Cotización sindical. Contribución ordinaria prevista en los estatutos sindicales que el trabajador paga a la asociación profesional a que pertenece. La cuota contribuye al sostenimiento del sindicato para que pueda realizar sus objetivos.

> **Cuotas sindicales, el pago de las, otorga al trabajador el carácter de socio de su sindicato.** Si se demuestra en el juicio laboral que un sindicato propuso a determinada persona para ocupar un empleo y que a ésta se le descontaron de sus salarios las cuotas sindicales correspondientes, no es válido pretender, por parte del sindicato, desconocerle a dicho trabajador su carácter de miembro de la organización, con base en sus disposiciones internas. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 59, p. 70.

Créditos obreros preferentes. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

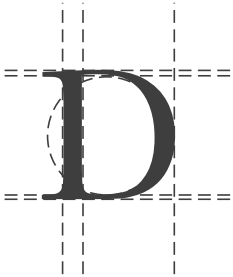
Cuando haya un conflicto individual o uno colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos. Si los bienes embargados no bastaren para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata, dejando a salvo sus derechos (arts. 113 y 979-981, LFT).

Crisis económica en la empresa. Situación irregular por la que atraviesa una empresa en relación con su normal desenvolvimiento, caracterizada principalmente por una sensible disminución de su rentabilidad, productividad o eficiencia o porque los gastos resultan superiores a los ingresos. Las causas pueden ser, entre otras, descenso y variación de la demanda, falta de capital para la modernización, imposibilidad de competir en el mercado, altos costos de producción, crisis económicas nacionales o administración deficiente del negocio.

Crisis laboral. Se manifiesta cuando hay considerable falta de empleo en un sector industrial o en el ámbito nacional, producida generalmente por un periodo de recesión o de crisis económica.

Crisis social. Se produce por la existencia de condiciones laborales notoriamente desequilibradas para los trabajadores. Puede ser la consecuencia de una crisis económica.

Cuadros. Expresión de origen francés referida a quienes ejercen funciones de mando en un régimen asalariado o de profesión liberal en una empresa privada o en la administración pública. Designa también al conjunto de personas que, por poseer cierto grado de formación técnico-cultural, constituyen la elite que interviene en la dirección de una empresa, pero que no dejan de ser trabajadores subordinados.



Daño y perjuicio. Del lat. *damnum.* Mal que causa algo o alguien.

Damnum et damnatio ab ademtione et quasi deminutione patrimonii dicta sunt. Dig., lib. XXXIX, tít. II, ley 3a. Daño y condenación se llamaron así de privación, como disminución del patrimonio.

Qui jure suo utitur, nemini injuriam facit. *Sent. T. S.*, 26 de abril de 1877, 11 de julio de 1911. El que utiliza su derecho no hace daño.

De oficio. Respecto de asuntos legales o judiciales, que es práctica por ley, sin requerirse petición de una persona.

Deber de colaboración. Es obligación del trabajador colaborar con el empleador en la gestión de la empresa.

Deber de diligencia. Actividad realizada por el trabajador en el empleo, con la característica principal de la voluntad y de la dedicación, para lograr buen rendimiento y satisfacción por la labor cumplida.

Deber de seguridad. El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

Deceso del empleador. El fallecimiento del empleador no constituye un caso de fuerza mayor ni interrumpe el contrato de trabajo, que continúa, en principio, con el sucesor del empleador. Sin embargo, cuando la muerte lleva consigo el cierre y la desaparición de la empresa, la sucesión debe responder al pago de las indemnizaciones correspondientes.

Deceso del trabajador. Caso de fuerza mayor que dispensa al empleador de pagar una indemnización por despido. Sin embargo, si la muerte ocurre tras la ruptura del contrato, todas las indemnizaciones pueden pasar a los sucesores, a los derechohabientes del trabajador.

Declaración. Del lat. *declaratĭo, -ōnis*. Manifestación de alguien ante una autoridad competente acerca de los acontecimientos o los datos que interesa conocer.

Declaración de Filadelfia. Acuerdo adoptado el 10 de mayo de 1944 por la Confederación Internacional del Trabajo en Filadelfia, Estados Unidos de América, en la XXVI reunión, sobre los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y los principios que deberían inspirar la política de

sus miembros. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada esa organización: *a)* el trabajo no es una mercancía; *b)* la libertad de expresión y de asociación resulta esencial para el progreso constante; *c)* la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y *d)* la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía en cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, donde los representantes de los trabajadores y los de los empleadores, en colaboración con los de los gobiernos, participen en discusiones libres a fin de promover el bien común.

Defensa. Del lat. *defēnsa*. Acción y efecto de defender o defenderse. Razón o motivo que se alega en juicio para contradecir o desvirtuar la pretensión del demandante.

Defensor de oficio. Abogado que un tribunal asigna gratuitamente y por derecho a un acusado para que lo defienda.

Deficiencia de la queja en materia del trabajo. Cuando en una demanda el actor sean el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de notar alguna irregularidad en el escrito de demanda o que se ejercitan acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos o las omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días. Por otro lado, cuando esa demanda sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, debe subsanar las deficiencias (arts. 685 y 873, segundo párrafo, LFT).

Delegado. Persona elegida o designada para actuar en representación de alguien.

Delegado sindical. Trabajador o trabajadores sindicalizados designados por una de las organizaciones sindicales representativas en una empresa o establecimiento como sus representantes ante el empleador. En México no hay la figura de delegado sindical; sin embargo, la legislación no impide su existencia.

Delegados de personal. En ciertos países, los trabajadores de una empresa pueden elegir delegados de personal, quienes desempeñan el papel de interlocutores ante el empleador, independientemente de la existencia o no de un sindicato y de que el representante de personal esté sindicalizado o no.

Demanda. Acto y resultado de demandar algo. Escrito con el que alguien expone un asunto y el juez lo resuelve de acuerdo con la ley. (Véanse *Excepciones* y *Prescripción en materia de trabajo*.)

> **Demanda. Contestación.** Si bien es cierto que la fracción V del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo exige que el demandado se refiera a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, no lo es menos que dicho dispositivo legal no exige que un hecho se desglose punto por punto, de tal manera que debe estimarse que el demandado ha suscitado expresa controversia respecto de todas las aseveraciones contenidas en un hecho cuando contradiga éste negándolo o tildándolo de falso (art. 878). Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 58. A. D. 5956/74. Cutberto Mendoza.

Demandar. Exigir o reclamar algo a lo que uno tiene o cree tener derecho, o de cuyo carácter razonable y evidente no tiene duda.

Democracia sindical. La hay cuando las organizaciones sindicales no obstaculizan la libertad de los trabajadores.

Dependientes económicos. Personas que viven del salario del trabajador, independientemente de su relación filial. Quienes reciben una indemnización o una serie de prestaciones como consecuencia del fallecimiento por causa natural o por un accidente o enfermedad de trabajo de un empleado.

> **Dependientes económicos del trabajador.** Pueden reclamar las prestaciones pendientes de pago sin necesidad de juicios sucesorios. Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependiente económicos que las reclamen por medio del juicio laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene su justificación en los principios que se derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales, en virtud de que aquéllos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del trabajo del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas por la dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además existen gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 62, p. 72.

Derecha. Expresión utilizada en política para referirse a los sindicatos, partidos o grupos de ideas y programas de tipo liberal, conservador o reaccionario en sus distintos matices.

Derecho. *Jus est ars boni et aequi. Dig.*, lib. I, tít. I. Derecho es el arte de lo bueno y equitativo.

Jus naturale est, quod natura omnia animalia docuit. Dig., lib. I, tít. I, ley 1a., párr. 3o. Derecho natural es el que la naturaleza enseñó a todos los animales.

Jus civile est, quod neque in totum a naturali vel gentium recedit, nec per omnia ei servit. Dig., lib. I, tít. I, ley 6a. párr. inicial. Derecho civil es el que no se aparta del todo del natural o del de gentes ni en absoluto se conforma con él.

Jus gentium est. Quo gentes humanae utuntur. Dig., lib. I, tít. I, ley 1a., párr. 4o. El derecho de gentes es el que usan todos los pueblos humanos.

Derecho administrativo del trabajo. Conjunto de disposiciones legales que regulan las relaciones de trabajo en la administración pública.

Derecho colectivo del trabajo. Disciplina jurídica que se encarga del estudio de los trabajadores o empleadores cuando actúan en grupo, ya sea entre organizaciones de trabajadores, entre organizaciones de empleadores y trabajadores o entre un empleador y una organización de trabajadores. Las instituciones principales del ordenamiento colectivo son la libertad y el derecho de asociación profesional o sindical, la libertad y el derecho de negociación y contratación colectivas, y la reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo y de las huelgas y los paros.

Derecho de expresión. Todos los trabajadores gozan de un derecho de expresión individual y colectiva sobre el contenido, las condiciones de ejercicio y la organización del trabajo. Tiene por objeto definir las acciones para mejorar las condiciones laborales en la empresa o el establecimiento.

Derecho de huelga. En el derecho mexicano, la facultad que tiene una coalición de trabajadores para suspender temporalmente el trabajo. Su ejercicio implica satisfacer los requisitos de mayoría, fondo y forma establecidos en la ley. Dicha verificación es posterior al estallamiento de una huelga; de otra manera, podría interpretarse como una limitación al ejercicio de ese derecho.

Derecho de la actividad. Véase *Derecho del empleo*.

Derecho de la empresa. Conjunto de normas tributarias, mercantiles y laborales que regulan los aspectos relacionados con la empresa.

Derecho del empleo. La expresión designa una rama del derecho del trabajo que busca regular el derecho de toda persona a obtener un empleo. No es un derecho subjetivo, en la medida en que cada ser humano tiene derechos derivados del derecho a obtener un empleo: a ser informado sobre los empleos, a la formación profesional (capacitación y adiestramiento), a recibir en caso de pérdida de empleo una nueva formación profesional o ser reclasificado, a obtener de la colectividad los medios adecuados de existencia, etcétera.

Derecho del trabajo. También denominado *derecho laboral*, se encarga de regular las relaciones individuales y las colectivas de los trabajadores y de los empleadores, así como de los primeros con los segundos.

El derecho del trabajo comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el Estado. Su moderna aparición se debe a la lucha de los sindicatos por lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, a la sensibilidad de los empleadores para obtener cierta armonía social, así como mayor productividad en las empresas, y al papel del Estado que en función de las coyunturas económicas y la mayor o menor fuerza de los trabajadores y empleadores ha regulado las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Como sinónimo de *derecho del trabajo* se han empleado en determinadas circunstancias de lugar y tiempo *derecho social*, *derecho obrero*, *derecho industrial* y, actualmente, *derecho del empleo* o *derecho de la actividad*.

Derecho natural. El que está conforme a la naturaleza de las cosas.

Quae rerum natura prohibentur nulla lege confirmata sunt. Dig., lib. L, tít. XVII, ley 188, párr. 1o. Lo que está prohibido por la naturaleza de las cosas no es confirmado por ninguna ley.

Civiles ratio naturalia jura corrumpere non potest. Dig., lib. IV, tít. V, ley 8a. La razón civil no puede destruir los derechos naturales.

Jus semper quarendum est aequabile, neque enim aliter jus esset. En el derecho se ha de buscar siempre la igualdad; si no, no sería derecho.

Derecho obrero. Noción antigua del derecho del trabajo o derecho laboral, que hacía hincapié en los derechos del obrero como clase trabajadora.

Derecho procesal del trabajo. Rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, constituido de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen como fin resolver conflictos individuales, colectivos o asuntos individuales (paraprocesales) respecto a la aplicación de las normas del trabajo o de la seguridad social.

Derecho público. El concerniente a los asuntos públicos.

Salus populi, suprema lex. La salud del pueblo, la suprema ley.

Sub tutela juris publici latet jus privatum. Bajo la tutela del derecho público vive el derecho privado.

Jus publicum privatorum pactis mutare non potest. Dig., lib. II, tít. XIV, ley 38, y lib. L, tít. XVII, ley 27. El derecho público no puede ser alterado por pactos de los particulares.

Derecho sindical. Conjunto de normas que reconocen la facultad de todo trabajador y empleador de asociarse y defender sus intereses profesionales. Conjunto de normas estatales o de los sujetos colectivos –sindicatos de trabajadores o empleadores– que regulan la actividad de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores. En la práctica, *derecho sindical* suele referirse primordialmente a los trabajadores, la regulación de sus asociaciones y todo lo relativo a sus derechos y deberes.

Derecho sindical (ejercicio del). Puede ejercerse libremente en la empresa o fuera de ella. Su práctica encuentra fundamento en los arts. 9o. y 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Derecho social. Independientemente de que todo el derecho es social, en cuanto que éste rige las relaciones humanas, a partir del siglo XX la doctrina empezó a hablar de una tercera rama del derecho, el derecho social, por su oposición o complementariedad con el público y el privado. Múltiples definiciones se han propuesto de él. Se inspira no en la igualdad de las personas sino en la nivelación de las desigualdades. En este sentido, la igualdad deja de ser el punto de partida del derecho para convertirse en su fin (Gustav Radbruch).

Derechohabientes. Designa a las personas que poseen derechos derivados de otras y pueden ser beneficiarias de las prestaciones debidas a ellos.

Qui in jus, dominiumve aterius succedit, jure ejus uti debet. Dig., lib. L, tít. XVII. El que sucede en el derecho o en el dominio de otro debe usar del derecho de él.

Derechos humanos. En 1948 se publicó la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*, que proclama la igualdad, dignidad y libertad de los seres humanos.

Los derechos humanos pueden ser políticos, civiles, sociales, económicos y culturales. El disfrute pleno de ellos implica su indivisibilidad.

Derechos humanos laborales. El derecho de toda persona al trabajo, a llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana (prohibición del trabajo forzoso, libertad sindical, libertad de negociación colectiva y no discriminación), a una formación profesional de por vida y a contar con una protección social adecuada.

Desarrollo económico. Proceso que mediante la transformación de las estructuras socioeconómicas de cierto país permite obtener mejor aprovechamiento de sus recursos, elevando su producción y aumentando el producto interno bruto y el ingreso per cápita.

Descanso (derecho). Derecho de los trabajadores a contar con un tiempo de reposo para recobrar energías físicas e intelectuales, convivir con la familia y en sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales. Los periodos de descanso pueden ser durante la jornada laboral (por lo menos 30 minutos, que se computarán como parte de ésta si

el empleado no puede salir del lugar de labores durante los periodos de descanso), un día a la semana o ciertos días determinados como obligatorios en la ley, ya sea por razones cívicas o por prácticas tradicionales.

Descanso obligatorio (días de). A diferencia del descanso semanal, que busca recuperar el desgaste de energías físicas e intelectuales, el descanso obligatorio se establece para conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o en virtud de sucesos nacionales importantes. El trabajador tiene derecho a recibir el salario íntegro.

La ley establece como de descanso obligatorio el 1 de enero (inicio de año), 5 de febrero (día de la *Constitución* de 1917), 21 de marzo (natalicio del presidente Benito Juárez), 1 de mayo (día del trabajo), 16 de septiembre (inicio de la Independencia, en 1810), 20 de noviembre (inicio de la Revolución Mexicana, en 1910), 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre (por la natividad y las fiestas decembrinas) y los días que determinen las leyes federales y las locales electorales, en el caso de comicios ordinarios, para votar.

> **Descanso obligatorio, carga de la prueba de haber laborado los días de.** No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclamen el pago de los salarios correspondiente en esos días. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 63, p. 73.

Descanso por maternidad y adopción. Se otorga a las trabajadoras, seis semanas antes y seis después del parto, con goce de salario íntegro. Este lapso puede prorrogarse si se encuentran imposibilitadas para regresar a laborar por un embarazo o parto de alto riesgo; en este caso cuentan con derecho a 50% del salario, por un periodo no mayor de 60 días (art. 170, LFT).

La reforma del 30 de noviembre de 2012 agregó la fracción II Bis al art. 170 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) para conceder a las madres trabajadoras un descanso de seis semanas con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciban.

Descanso por paternidad y adopción. Aquel que se otorga a los hombres trabajadores, con una duración de cinco días laborables con goce de suelo, por el nacimiento de un hijo o por la adopción de un infante (art. 132, fracc. XXVII Bis, LFT). Es una de las novedades de la reforma de 2012.

Descanso semanal. Conforme lo dispone el art. 69 de la *Ley Federal del Trabajo*, por cada seis días de trabajo se disfrutará al menos de uno de reposo, con goce de salario íntegro. La ley señala que se descansará de preferencia el domingo, aunque hay la posibilidad de que dicho día se trabaje. En este caso, el empleador cubrirá a quienes presten sus servicios en domingo una prima mínima de 25% del salario de los días ordinarios, pues se considera que el domingo es día de convivencia familiar y social, así como de recreación cultural.

Desempleado. Persona carente de trabajo u ocupación y que tiene necesidad o deseo de emplearse.

Desempleo. Situación de las personas que, aun cuando pueden o quieren trabajar, no consiguen empleo o lo pierden sin causa imputable a ellas.

Desempleo cíclico. Se produce según las variaciones de los periodos económicos; si bien no es permanente, repercute en toda la actividad económica.

Desempleo estacional. El que varía en el año, con ascensos y descensos en la ocupación de los trabajadores; es decir, con picos de alta y baja ocupación.

Desempleo estructural. El que nace por estructuras económicas y sociales desfavorables, problemas de la producción y cambios ocurridos en las condiciones de la oferta y de la demanda de artículos o de servicios.

Desempleo parcial. Lo hay cuando el salario del trabajador ligado a un empleador se reduce porque el lugar de trabajo o parte de él cerraron temporalmente por la disminución transitoria del horario de labores habitual.

Desempleo total. Se presenta en caso de suspensión total de actividades debido al cierre del lugar de trabajo.

Despido. Ruptura unilateral, justificada o injustificada, de la relación de trabajo por el empleador.

> **Despido del trabajador. Carga de la prueba.** En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 65, pp. 74 y 75.

> **Despido, faltas de asistencia posteriores al, no pueden invocarse como causa de rescisión del contrato de trabajo.** Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 70, pp. 79 y 80.

Despido (aviso de). El patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y la causa o causas del despido. Si el segundo se negare a recibirlo, el primero, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del cese, lo hará del conocimiento de la Junta respectiva, a la cual proporcionará el domicilio que tenga registrado y solicitará la notificación al empleado. La falta de aviso al trabajador o a la Junta basta para considerar injustificado el despido (art. 47, LFT).

Despido injustificado. Ruptura unilateral de la relación de trabajo por el empleador sin que medie alguna de las causas señaladas en la ley.

> **Despido injustificado.** Basta con que el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse a administrarle éste para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 70, pp. 79 y 80.

> **Despido injustificado del trabajador.** La ley no faculta al patrón para efectuarlo. El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no faculta al patrón para despedir injustificadamente a un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pues a lo que se le da derecho es a negarse a reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Ejecutoria: Informe 1983, 3a. parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis 11, p. 207.

Despido justificado. Ruptura unilateral de la relación de trabajo por el empleador ante alguna de las causas siguientes: engañar el trabajador o el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias donde se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades inexistentes –tal motivo deja de tener efecto después de 30 días de prestar servicios–; incurrir durante las labores o fuera de ellas en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o el establecimiento, salvo que medie provocación u obre en defensa propia, o bien, cometerlos contra compañeros si, como consecuencia, se altera la disciplina del centro laboral; ocasionar intencionalmente o con negligencia perjuicios materiales en el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, las obras, la maquinaria, los instrumentos, las materias primas y demás objetos relacionados con el empleo; comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; cometer ahí actos inmorales; revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada; desobedecer a éste o a sus representantes, sin causa justificada, si se trata del trabajo contratado; negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o concurrir a las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que –en el último caso– haya prescripción médica –antes de iniciar el servicio debe poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. Se incluyen también la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir la relación de trabajo y las análogas a las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en cuanto al trabajo (art. 47, LFT).

Desreglamentación (del derecho del trabajo). Tendencia emprendida en diferentes países a partir de la década de 1980 por considerarse que había una excesiva regulación del derecho del trabajo la cual, en lugar de promover la generación de empleos, la inhibía.

Destajo (a). Relación en la que el trabajador realiza una labor pagada en función del número de unidades o piezas. El trabajo a destajo *a precio alzado* debe representar por lo menos un salario mínimo.

Deuda. Del lat. *debĭta*, pl. n. de *debĭtum*, débito. Obligación adquirida de pagar o devolver lo prestado, generalmente dinero.

Deudas de los trabajadores. Las contraídas con los patrones en ningún caso devengarán intereses.

Los descuentos para pagar las deudas contraídas por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o el establecimiento en ningún caso podrán ser mayores del importe de los salarios de un mes. Los convendrán el trabajador y el patrón, sin que puedan ser mayores de 30% del excedente del salario mínimo (arts. 110 y 111, LFT).

Diálogo social. Para la Organización Internacional del Trabajo, incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercam-

bio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre asuntos de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito, donde el gobierno es parte oficial, o bien, consistir en relaciones entre trabajadores y empleadores, o entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, si bien se trata con frecuencia de una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa, así como ser interprofesional, intersectorial o una combinación de ambas formas.

El diálogo social busca promover el consenso y la participación democrática de los interlocutores presentes en el mundo del trabajo.

Días de descanso. En ellos, los trabajadores no están obligados a laborar. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará, con independencia del salario correspondiente por el descanso, uno doble por el servicio prestado.

Días festivos. Aquellos en que se celebran algún acontecimiento cívico o tradición de carácter nacional. La ley establece qué días festivos son de descanso obligatorio, aunque las partes pueden acordar cuáles otros festivos serán de asueto.

Días hábiles. Todos los del año, excepto los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos cuando la Junta suspenda sus labores.

Dictadura sindical. Comportamiento de los líderes de una asociación sindical contrario a las reglas democráticas, caracterizado por la imposición de sus decisiones.

Dificultades económicas. Las de una empresa pueden llevar al patrón a suprimir, transformar o modificar empleos e, incluso, a despedir trabajadores.

Directiva sindical (mesa directiva). Debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Discriminación (en el trabajo). El empleador no puede rehusarse a contratar ni sancionar o despedir a una persona por su origen, sexo, costumbres, situación familiar, origen étnico, nacionalidad, raza, religión, estado de salud o discapacidad.

División del trabajo. Distribución y diferenciación del trabajo, las tareas, las funciones y los servicios entre los empleadores de una unidad de producción. Tiene por objeto reducir los tiempos de producción, volver óptima ésta, incrementar la eficiencia en el trabajo y reducir costos.

***Dockers*.** Trabajadores que en los puertos se ocupan de la carga y la descarga de los barcos.

Dolo. *Dolus est vel obscure loqui vel obscure dissimulare.* Hay dolo en disimular y en hablar con oscuridad.

Dolus est in eo qui scit se ad quidpiam faciendum teneri, facereque potest et non vult. Hay dolo en no querer cumplir una obligación a sabiendas de ella y pudiendo cumplirla.

Nullus videtur dolo facere qui suo jure utitur. Dig., lib. L, tít. XVII, ley 55. No se considera que obra con dolo nadie que usa su derecho.

Domingo. Salvo excepciones previstas en la ley, debe ser el día de descanso semanal.

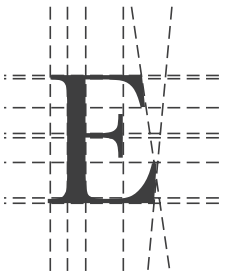
***Dumping*.** Según el numeral 2.1 del Acuerdo relativo a la Aplicación del Artículo VI del GATT (General Agreement on Tariffs and Trade –Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio–) de 1994, se entiende por él la importación o la exportación de mercancías a un precio inferior a su valor normal.

Se distinguen tres clases de *dumping*: el rapaz, consistente en vender a precios inferiores a los usuales en el mercado para eliminar toda posible competencia; el esporádico, producido por un excedente de mercancías y, en consecuencia, sin ánimo de lesionar los intereses de los mercados propios, y el persistente, originado por una premeditada intención de vender a precios más bajos en determinados mercados. Estos efectos se corrigen normalmente por el *derecho de antidumping*, cuyo ejercicio corre a cargo de la Organización Mundial del Comercio.

***Dumping* social.** No adopción por un país de un régimen laboral humano (libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, prohibición del trabajo obligatorio, no discriminación, prohibición del trabajo de los menores, prohibición de las peores formas de trabajo infantil). Obstaculiza los esfuerzos de los pueblos que han establecido un régimen de trabajo humano o que desean mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

Duración de las relaciones de trabajo. Referencia a las reglas que regulan la permanencia de los trabajadores en una empresa, ya sea de naturaleza indeterminada, determinada o por obra. Destacan cinco aspectos: los tipos de contratos en función de su duración; los criterios aplicables en caso de ausencia de la fijación de la duración de la relación de trabajo; las acciones si el contrato llega a su término y se agota la materia de trabajo; los criterios en caso de sustitución de empleador, y los criterios ante la terminación justificada o injustificada de la relación.

La duración de las relaciones de trabajo está ligada estrechamente con el principio de estabilidad en el empleo que persigue la permanencia de las relaciones de trabajo. (Véase *Empleo, estabilidad en el*.)



Economía laboral. Eficiencia del capital y el trabajo en la producción.

Ejecución. Acto de ejecutar, realizar o llevar a cabo algo. Acto de cumplimiento de una sentencia.

Ejecución de laudos. Aplicación de una resolución ordenada por sentencia, denominada *laudo laboral* o *de los convenios ante las Juntas* (véase *Convenios ante las Juntas*), de los laudos arbitrales y de las resoluciones dictadas en los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

Elecciones sindicales. Proceso por medio del cual las organizaciones sindicales de patrones o trabajadores eligen o renuevan a los representantes mediante un sistema democrático caracterizado por la libertad de elección y el voto secreto.

Emplazamiento a huelga. El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación ante la autoridad laboral del pliego de peticiones, dirigido por escrito al patrón. En el escrito se deben formular las demandas, anunciar el propósito de ir a la huelga si no se las satisfacen, expresar de manera concreta el objeto de la suspensión de las labores y señalar el día y la hora en que se iniciará ésta.

El pliego de peticiones debe presentarse por triplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o el establecimiento están en lugar distinto del de la Junta, el escrito puede entregarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del sitio de ubicación del centro de trabajo. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de ésta.

El aviso para suspender las labores debe darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para iniciarla y con 10 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.

Empleado. Persona que realiza un trabajo, generalmente de naturaleza técnica, para otra o alguna empresa o institución por un sueldo o salario, con frecuencia en una oficina.

Tradicionalmente, *empleado* se ha opuesto a *trabajador* u *obrero* por diversas razones: el primero suele ser de clase media, y

el trabajador pertenece al sector popular o clase baja; la remuneración del empleado (*sueldo*) es en general mayor que la del obrero (*salario*); las tareas del empleado son de naturaleza técnica, intelectual o administrativa, mientras que las del obrero fundamentalmente requieren esfuerzo físico, y las condiciones laborales suelen ser mejores para un empleado que para un obrero.

Sin embargo, esa distinción se está abandonando por varias razones: la predominancia del sector de servicios en las economías nacionales sobre la producción de bienes; los cambios tecnológicos han originado la disminución del esfuerzo físico necesario para producir un bien; *empleado* parece un término neutro que deja de lado la noción de obrero-patrón, explotado-explotador; actualmente hay actividades intermedias que requieren esfuerzos físicos e intelectuales, y las voces *empleado* y *empleador* se utilizan predominantemente en el lenguaje del derecho internacional del trabajo.

En cualquier caso, *empleado* y *obrero* no dejan de ser trabajadores que realizan a cambio de un salario una actividad subordinada a una persona física o a una moral.

Empleador. Actualmente, el término se utiliza como sinónimo de *patrón*. Forma parte del lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo.

Emplear. Ocupar una persona, darle trabajo o señalarle una actividad.

Empleo. Acto de emplear a alguien o algo. Ocupación de alguien en cierta empresa, organización o institución.

Empleo a tiempo parcial. Labor remunerada que se efectúa por lo regular en un periodo de las jornadas diaria o semanal considerablemente inferior a la duración normal de éstas en la industria o servicio respectivos. Sin embargo, las personas ocupadas por tiempo limitado, las industriales a domicilio, las que se ausentan de manera temporal del trabajo y las que realizan tareas de carácter estacional no suelen considerarse trabajadores a tiempo parcial.

La existencia del trabajo a tiempo parcial tiene varios motivos; por ejemplo: ciertas personas, como mujeres con responsabilidades familiares, estudiantes o ancianos, no pueden trabajar de tiempo completo, y los patrones necesitan organizar el tiempo de labores en función de los requerimientos de la empresa. (Véase *Contrato de trabajo a tiempo parcial*.)

Empleo (estabilidad en el). La estabilidad en el empleo ha sido una de las aspiraciones de los trabajadores ya que asegura la continuidad de sus derechos y una pensión por edad avanzada o por haber cotizado el mínimo de años señalado en la ley; de ella depende su estabilidad económica y de la familia. Sin embargo, los cambios tecnológicos y las dificultades financieras de las empresas pueden atentar contra esa estabilidad. No obstante, en las empresas modernas se reconoce la importancia de la estabilidad en el empleo como un elemento que garantiza la fidelidad del trabajador a la empresa e incrementar su productividad.

Desde un punto de vista jurídico, la permanencia en el empleo ha dado origen a un derecho a la estabilidad, una manifestación de la que tiene todo ser humano al trabajo.

En la *Ley Federal del Trabajo* se consideran regla los contratos por tiempo indeterminado, y como excepción los de tiempo determinado. De esa forma privilegia el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador.

No obstante, pese a que el derecho a esa estabilidad ha sido producto de la evolución de la legislación laboral, por la intervención del Estado o por la relación de fuerza entre trabajadores y empleadores, actualmente es objeto de fuertes cuestionamientos, pues para algunos autores inhibe la generación de empleos.

Empresa. Del lat. *in-prehensa*, cogida, tomada. Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, también entendida como unidad económica y social.

Con distintas formas, proporciona los bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión.

La empresa aparece como una comunidad en la que el capital y el trabajo asumen un papel de igual importancia, sin que ya quepa hablar de supremacía de uno respecto al otro. Esto determina la existencia de un concepto social sobre aquélla. Sin embargo, además del capital, el trabajo y la gestión, la tecnología es un factor relevante en las empresas. Y los avances e innovaciones tecnológicos han creado históricamente tensiones entre el capital y el trabajo.

Sustitución patronal en el caso de transmisión parcial de la empresa. La sustitución patronal opera no sólo cuando se transfiere la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con lo cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 7a. Época, Vol. 163-168, 5a. Parte, p. 41.

Empresa (deslocalización de). La deslocalización de una empresa implica el cambio total o parcial de la ubicación geográfica de la misma. Supone para los trabajadores una modificación del lugar de trabajo, pactado originariamente en el contrato laboral.

Empresa (formas de). Como unidad económica de producción, la empresa puede adoptar distintas formas; la más simple y natural es la individual. No obstante, el proceso capitalista de producción ha dado paso a diversos tipos de empresa, entre los que ocupa el primer lugar la sociedad anónima. Junto a esas empresas privadas existen las públicas.

Empresa (reconversión de). Término surgido en el ámbito empresarial francés para designar un aspecto específico del proceso de transformación de una empresa, caracterizado por la adaptación de ésta a las nuevas corrientes del mercado, a fin de alinearse con otras industrias competitivas del mismo sector productivo en cuanto a calidades, producción y precios.

A diferencia de la reestructuración, la reconversión lleva en sí misma una variación del producto final, aunque no un cambio de sector productivo. A tal fin, son utilizados los mismos medios que para la primera.

Empresa (reestructuración de). Proceso mediante el cual se inician y realizan los cambios pertinentes en la transformación industrial de las empresas de un determinado sector y que afecta los factores que intervienen en la producción, como

maquinaria, organización administrativa, productividad en el más amplio sentido y variaciones en los puestos de trabajo, con la consiguiente adaptación de la mano de obra a los nuevos métodos tecnológicos.

La reestructura surge de la necesidad de adecuar la empresa a la variación de la demanda y, a diferencia de la reconversión, no supone, generalmente, cambio alguno de renglón en el producto final, sino que atiende más bien a la reducción de costos, obtenida por el empleo de medios más racionales y eficaces en la explotación del negocio.

El Estado puede financiar con créditos y medidas fiscales –reducción de impuestos, aranceles– la reestructuración de las empresas fundamentales para la economía nacional.

Empresa pequeña y mediana. Noción de naturaleza económica basada en una estimación del tamaño de la empresa, número de trabajadores, régimen fiscal, volumen de producción, posición no dominante en su rama de actividad ni producción de grandes series, dificultad de acudir al mercado de capitales, titularidad patrimonial en una o varias personas naturales o jurídicas independientes y sin relación directa o de dependencia con los grandes grupos financieros o bancarios nacionales o extranjeros, limitadas garantías reales o hipotecarias y necesidad de líneas especiales crediticias en el régimen de su financiación, escaso capital circulante y requerimiento de asistencia técnica.

El concepto *pequeña y mediana empresa* está estrechamente ligado al sector productivo a que pertenece y al grado de desarrollo del país de que se trate.

Empresario. Dueño de una empresa o alguien que tiene un cargo importante en él. Puede ser una persona física o moral propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo.

Empresas (sociedades de). Agrupaciones anónimas constituidas por sociedades o empresarios individuales, que pueden tener fines como la expansión, modernización y racionalización de las instalaciones productivas; la aportación y adquisición de maquinaria y otros bienes de equipo para su empleo conjunto o particular; la promoción de ventas de los productos obtenidos, fabricados o comercializados en los mercados nacional y extranjero, y el estudio de nuevas técnicas y de mejora de métodos de producción para su ulterior aplicación.

Encíclica. Carta del papa a todos los obispos y fieles católicos, en la que se trata algún asunto doctrinal o moral.

Encíclicas sociales. Cartas y, por extensión, demás documentos pontificios en cuyo texto se estudia la problemática del mundo en su vertiente social y en estrecha relación, la mayoría de las veces, con los factores económicos que la condicionan. A través de tales textos se refleja la doctrina social cristiana.

Desde que, en la segunda mitad del siglo XIX, hizo su aparición la *cuestión social* planteada por los socialistas utópicos, en varias ocasiones los papas se han pronunciado sobre dicho asunto. Destacan las encíclicas *Rerum novarum* (1891), de León XIII; *Cuadragesimo costes* (1941), de Pío XII; *Mater et deum et spes* (1965), sobre la Iglesia en el mundo actual, y *Populorum progressio* (1967), de Pablo VI, y *Laborem exercens* (1981) y *Sollicitudo rei sociales* (1987), de Juan Pablo II.

Enfermedad. Alteración del funcionamiento normal de un organismo, o de alguna de sus partes, producida por una causa externa, como las bacterias o los virus, o por un trastorno interno.

Enfermedad de trabajo o profesional. Estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio donde la persona presta sus servicios.

> **Enfermedades profesionales consignadas en la ley.** El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que enumera cuáles son las enfermedades profesionales, no es limitativo; lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere profesional (arts. 476 y 513). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 82, p. 92.
>
> **Enfermedades profesionales. Prueba de las.** La tesis establecida en el sentido de que basta con que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo o si la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de alguna de las enfermedades que la Ley Federal del Trabajo de 1931 enumera, dándose el carácter de profesionales. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 83, p. 93.

Enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo. Estado patológico que no deriva de la acción continuada de una causa y tiene origen o motivo en el trabajo o en el medio donde la persona presta sus servicios. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no supone un riesgo de trabajo es una causa de suspensión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador y para el trabajador (art. 42, fracc. II, LFT).

Enfermedades contagiosas. Las que se pegan o transmiten por contacto inmediato y mediato. Las padecidas por el trabajador son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón (art. 42, fracc. I, LFT).

Engaño patronal sobre las condiciones de trabajo. Es causa justificada de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. Éste puede separarse del empleo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé tal causa y tendrá derecho a indemnización (arts. 50-52, LFT).

Enseñanza. Comunicación de conocimientos o habilidades a una persona. Orientación, normas y métodos que se emplean o siguen para transmitirlos.

Envejecimiento. Acción y efecto de envejecer. En materia de seguridad social, da lugar a una pensión de jubilación por edad avanzada, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda médica. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez se requiere haber cumplido 65 años de edad y tener reconocido por el Instituto Mexicano del Seguro Social un mínimo de 1 250 cotizaciones semanales.

En caso de que el asegurado tenga 65 años o más y no reúna el número de cotizaciones señaladas, puede retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere la pensión. Si tiene al menos 750 cotizaciones

semanales, contará con derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (arts. 161 y 162, *Ley del Seguro Social*).

Equidad. Del lat. *aequitas*, *-atis*, de *aequus*, igual. Aplicación de la justicia en un caso concreto.

Hoc equidem aequitas suggeri, etsi jure deficiamur. La equidad suple la omisión de la ley.

Aequitas paribus in causis paraia jura desiderat. Por equidad, en causas iguales, igual derecho.

Summum jus summa injuria. El demasiado rigor es injusticia.

In dubiis favorabilior pars est eligenda. En la duda se elige lo que es menos oneroso.

Placuit in omnibus rebus paraecipuam esse justitiae aequitatisque quam sticti juris rationem. Cód. Just., lib. III, tít. I. Pareció bien que en todas las cosas fuese más atendible la razón de justicia y de equidad que la de estricto derecho.

Quoties aequitatem desiderii naturalis ratio, aut dubitatio juris moratur, justis decretis res temperanda est. Dig., lib. L, tít. XVII. Siempre que la razón natural o una deuda de derecho se opongan a la equidad de la pretensión, el negocio se ha de atemperar a decretos juntos.

Bono et aequo non conveniat aut lucrari aliquem cum dammo alterius, aut damnum sentire per alterius lucrum. Dig., lib. XXIII, tít. III. No conviene a la bondad y a la equidad que alguno lucre con perjuicio de otro, o que experimente daño por lucro de otro.

Ergonomía. Estudio relativo a la adaptación mutua entre el hombre y los sistemas con que convive en los ámbitos doméstico y laboral, a fin de optimizar el bienestar humano. En el derecho mexicano del trabajo sólo hay referencias indirectas a la ergonomía cuando se habla de capacitación e higiene y seguridad en el empleo.

Los estudios relativos a ergonomía toman en cuenta elementos psicológicos, sociológicos y técnicos, así como de ingeniería y anatómicos, para la mejor adaptación de un ser humano al trabajo.

Escalafón. Relación, actualizada periódicamente, del personal que integra cada grupo y categoría profesional en una empresa. En ella se expresan, entre otros elementos, el nombre y los apellidos de los trabajadores, fecha de ingreso, antigüedad en el puesto, habilidades, productividad y formación profesional.

En el derecho mexicano del trabajo no hay una definición de *escalafón*; sin embargo, de la ley se desprenden elementos sobre los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. El primero de éstos se aplica al elegir a quien ocupará un puesto vacante o nuevo: el patrón tomará en cuenta primero a los recomendados por el sindicato, si se ha obligado a ello por la cláusula de admisión en el contrato colectivo de trabajo firmado con el sindicato. Si no es el caso, considerará a los de mayor antigüedad que le hayan servido satisfactoriamente y a los que carezcan de otra fuente de ingreso y tengan a su cargo una familia o dependientes económicos, además de que preferirá a los sindicalizados y a los mexicanos respecto a quienes no lo sean.

En la creación de plazas o puestos vacantes, el patrón también tomará en cuenta el escalafón, cuando el trabajador sea de planta: estudiará al de categoría inferior respecto al puesto que se pretenda ocupar y considerará la antigüedad en éste, la aptitud según los planes de capacitación y los exámenes presentados para acreditar precisamente esa aptitud, además de lo enunciado en el párrafo anterior, es decir, que

tenga a su cargo una familia o dependientes económicos (arts. 154-160, LFT).

Con la reforma laboral de 2012, el art. 154 de la *Ley Federal del Trabajo* introduce nuevos elementos, ya no sólo se va a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a quienes sin ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia. Ahora se tomará en cuenta a quienes hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. Como se observa, a partir de la reforma, las habilidades y competencias van a tomar un lugar primordial, lo cual se reafirma con la modificación al art. 159, en donde desaparece la preferencia escalafonaria. Ahora, las vacantes definitivas, provisionales de más de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertos no sólo por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, sino también por aquellos con mayor capacitación y antigüedad, que demuestren mayor aptitud, acrediten mayor productividad y sean aptos para el puesto.

Escuelas Artículo 123. La fracc. XII del art. 123, apartado A, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* impuso la obligación a las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase situadas fuera de las poblaciones de establecer escuelas para que los trabajadores o sus hijos tengan acceso a la educación elemental. Una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1936 exigió a las empresas impartir educación a todos los niños en edad escolar, independientemente de que sean o no hijos de sus trabajadores.

Esos deberes impuestos a los empleadores es clara manifestación del sentido protector y social del art. 123, cuya ley reglamentaria les señala como obligación "Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública" (art. 132, fracc. XII, LFT).

Escuelas en los centros de trabajo. Para cumplir la obligación de capacitación y adiestramiento, los patrones pueden convenir con los trabajadores en que se les proporcionen en la empresa o fuera de ella, por personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien, mediante adhesión a los sistemas generales establecidos y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el último caso, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas (art. 153-B, LFT).

Esquirol. Trabajador que por necesidad, inconformidad o sumisión reemplaza a huelguistas. La denominación hace referencia a quien rehúsa afiliarse a un sindicato o sustituye en el puesto a un obrero en huelga. Se emplea también la palabra *esquirolaje* para designar la actividad de los obreros no sindicalizados que vaya en perjuicio de la totalidad de los miembros de un sindicato.

Estabilidad en el empleo. Principio referido al carácter permanente de una relación laboral, salvo renuncia del trabajador, causa justificada de rescisión de la relación, circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empleador que imposibiliten la continuidad del trabajo o empleo cuyas características no admiten aquella regla.

El derecho mexicano del trabajo considera regla el contrato por tiempo indeterminado y excepción el de tiempo u obra determinados, con lo cual consagra implícitamente el principio de estabilidad en el empleo. Además, el legislador ha establecido que a falta de estipulación expresa sobre la duración de la relación laboral, ésta se entenderá por tiempo indeterminado (art. 35, LFT).

Sin embargo, la normativa señala una serie de empleos donde, en caso de despido, la estabilidad no se aplica: cuando se trata de trabajadores con antigüedad menor de un año; si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, según las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación laboral; en los casos de empleados de confianza; en el servicio doméstico, y cuando se trata de trabajadores eventuales. En tales supuestos, el patrón deberá pagar una indemnización (art. 49, LFT)

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consiste en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del periodo de servicios prestados; si excediere de un año, en 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 de servicio.

En la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización consiste en 20 días de salario por año de servicios prestados.

Además de las indemnizaciones señaladas, el empleador cubrirá el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. De igual manera, la nueva redacción de la ley limita los salarios caídos a un año y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable al momento del pago.

La estabilidad en el empleo resulta importante porque genera derechos con el paso del tiempo, particularmente en materia de antigüedad y jubilación. No obstante, la actual coyuntura económica y las nuevas formas de empleo han puesto en serias dudas la vigencia del principio de estabilidad en el empleo.

Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo

caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267.

Establecimiento. Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de una empresa. (Véase *Empresa*.)

Estatutos sindicales. Conjunto de normas sobre organización, dirección, funciones y elección, así como derechos y obligaciones de los miembros de una asociación profesional.

Los estatutos sindicales deben contener la denominación distintiva, el domicilio y el objeto del sindicato; la duración, las condiciones de admisión, las obligaciones y los derechos de los asociados; los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; sobre las asambleas, la forma de convocar, la época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido (si la directiva no convoca oportunamente a las previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 33% de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitarle que convoque; y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán emitirla, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, concurrirán las dos terceras partes de los miembros del sindicato o de la sección); el procedimiento para la elección, el número de miembros y el periodo de duración de la directiva; las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato; la forma de pago y el monto de las cuotas sindicales; la época de presentación de cuentas; las normas para liquidar el patrimonio sindical, y las demás que apruebe la asamblea (art. 371, LFT).

Especial regulación se hace de los motivos y procedimientos de expulsión:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá sólo para tener conocimiento de la expulsión.
b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo respectivo deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada sección que integre el sindicato.
c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las ofrecidas por el afectado.
e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni votar por escrito.
f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.
g) La expulsión podrá decretarse sólo en los casos consignados de manera expresa en los estatutos, debidamente comprobados y aplicables con exactitud al caso.

Etapa conciliatoria. Fase previa al inicio de un juicio laboral, donde las partes comparecen personalmente ante la Junta, sin

representantes. Ésta las exhorta a llegar a un acuerdo conciliatorio y, si es el caso, se da por terminado el conflicto por un convenio, que tiene los efectos de un laudo. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones; de no haber concurrido a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (arts. 875 y 876, LFT).

Etapa de demanda y excepciones. En un proceso laboral, si no hay conciliación, las partes pasan a la fase de demanda y excepciones, que se desarrolla de la manera siguiente:

- El Presidente de la Junta las exhorta a conciliar; y si persistieren en su actitud, da la palabra al actor para exponer la demanda.
- El actor expone la demanda, con su ratificación o modificación, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades indicadas en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo previene para que lo haga en ese momento.
- Expuesta la demanda por el actor, el demandado contesta oralmente o por escrito la demanda. En el último caso, está obligado a entregar copia simple de la contestación al actor; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.
- El demandado en su contestación opone sus excepciones y defensas. Debe referirse a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; puede agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos aquellos sobre los cuales no se suscite controversia, y no puede admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda.
- Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente; se asentarán en actas sus alegaciones si lo solicitan.
- Si el demandado reconviene al actor, éste contesta de inmediato, o bien, a solicitud suya, la Junta acuerda la suspensión de la audiencia y señala para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.
- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasa inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

La audiencia se lleva a cabo aun cuando no concurran las partes. Si el actor no comparece en el periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no hubo el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (arts. 875, 878 y 879, LFT).

Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. En un juicio laboral, después de la etapa de demanda y excepciones, viene la de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se desarrolla de la manera siguiente:

- El actor ofrece las pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado aporta las suyas; puede objetar las de su contraparte y viceversa.
- Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las aportadas por la contraparte ni se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, puede solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar en este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admiten las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo (arts. 875 y 880-882, LFT).

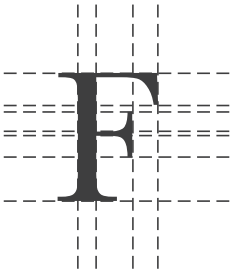
Exámenes médicos. La vigilancia del estado de salud de los trabajadores y de su aptitud para desempeñar determinado puesto depende y se efectúa en un marco de visitas y exámenes médicos obligatorios.

Excepciones. Acto de dejar o estar algo o alguien fuera de una regla, de lo general o de lo común; situación que resulta de este acto. De carácter extraordinario, fuera de la regla.

Extinción de la relación laboral. Puede deberse a causas imputables al trabajador o al empleador; a la muerte del primero; a la terminación de la obra, al vencimiento del contrato o a la terminación de la inversión de un capital determinado, o a la incapacidad mental o física del empleado que impida prestar el servicio.

Las relaciones colectivas de trabajo pueden extinguirse por, entre otras causas, el concurso o la quiebra legalmente declarados; el agotamiento de la obra; la incosteabilidad notoria y manifiesta, el cierre o la reducción definitiva de actividades de la empresa; la fuerza mayor o el caso fortuito, y la incapacidad física o mental del empleador que produzca como consecuencia necesaria la terminación de la relación laboral.

Extranjeros sindicalizados. En México, los extranjeros pueden formar parte de un sindicato, mas no ocupar algún puesto en la directiva sindical.



Fábrica. Establecimiento donde trabajan obreros y que tiene la maquinaria, las herramientas y las instalaciones necesarias para producir ciertos objetos. (Véanse *Empresa* y *Establecimiento*.)

Falsedad. *Falsum est quod animo corrumpendae veritatis, in alterius fraudem dolo malo fit*. Falso es lo hecho para ocultar la verdad en fraude y con dolo.

Falta. Acto o infracción contra lo señalado en un reglamento o lo justo o debido.

Falta de probidad u honradez. Comportamiento del trabajador o del empleador ajeno a un recto proceder en las funciones encomendadas, o apartado de las obligaciones contraídas en la relación contractual o que procede contra ellas para causar un daño. Para que se presenten faltas de probidad u honradez no es necesario que haya un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un íntegro proceder.

Falta inexcusable. El patrón incurre en ella cuando no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para prevenir riesgos de trabajo; si a pesar de accidentes anteriores, no implanta medidas para evitar su repetición; si no adopta las acciones preventivas recomendadas por las comisiones creadas por él y los empleados, o por las autoridades respectivas; si éstos le hacen notar el peligro que corren y él no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en 25%, de acuerdo con la Junta (art. 490, LFT).

Faltas de asistencia. Ocurren cuando el trabajador no se presenta a trabajar. Pueden ser justificadas o injustificadas.

Faltas de asistencia injustificadas. Las que no pueden ser avaladas o excusadas por ninguno de los supuestos de la ley. Tienen como consecuencia desde una amonestación o suspensión hasta el despido. La acumulación de más de tres ausencias injustificadas en un periodo de 30 días dará lugar a la rescisión de la relación laboral (art. 47, fracc. X, LFT).

Faltas de asistencia justificadas. Ausencia del trabajador porque medió permiso del empleador o por alguna necesidad que puede probarse.

Faltas leves antes de la jubilación. Cuando la relación de trabajo haya durado más de 20 años, el patrón podrá rescindirla sólo si la causa es particularmente grave o imposibilita continuar el trabajo, sin que esto impida imponer la corrección disciplinaria correspondiente, respetando los derechos derivados de la antigüedad. Sin embargo, la repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior (art. 161, LFT).

Familia. Grupo de personas emparentadas entre sí, genética o políticamente.

Federaciones y confederaciones. Los sindicatos de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de formar federaciones; y éstas, confederaciones para defender y promover sus respectivos intereses (arts. 381-384, LFT).

Las federaciones y las confederaciones, independientemente de prever lo que marca la ley para los estatutos de un sindicato (véase *Estatutos sindicales*), deben contener su denominación y domicilio; la denominación y el domicilio de los sindicatos que las integran; las condiciones de adhesión de nuevos miembros y la forma en que se estará representado en la directiva y en las asambleas. Tienen la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Fianza. Compromiso legal que una persona adquiere de responder por las obligaciones que otra ha contraído en caso de que no las cumpla. Garantía que se da, generalmente en dinero, como prueba de buena disposición para cumplir una obligación o para que, en caso de producir algún daño, el afectado pueda cobrarse.

Flexibilidad laboral. Lejos de lo que pueda pensarse, la flexibilidad es un elemento intrínseco del derecho del trabajo. Si bien la ley considera una serie de derechos mínimos, el del trabajo, según el momento económico favorable o desfavorable, y la mayor o menor fuerza del capital y del trabajo, se ha modificado constantemente.

Aun cuando es una disciplina joven, el derecho del trabajo ha atravesado por cuatro momentos históricos: prohibición, tolerancia, reglamentación y la actual era de la flexibilidad laboral. Históricamente ha sido flexible (Jean-Claude Javillier); no obstante, a finales del siglo XX los cambios operados en él se han denominado *flexibles.* De ahí que dichas transformaciones se conceptúen en una nueva era, la de la flexibilidad laboral (Alfredo Sánchez Castañeda).

La actual etapa tiene dos vertientes. Por un lado la *flexibilidad interna*, que implica contar con trabajadores polifuncionales y polivalentes, así como la aparición de empleos que escapan a la legislación laboral, el aumento de contrataciones de excepción, la modificación de los salarios, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo según las necesidades de la empresa y las exigencias del mercado, situaciones que dificultan la aplicación de las normas y los principios del derecho del trabajo (Carlos Reynoso Castillo). Por otro lado, hay la *flexibilidad externa*, que implica la facultad del empleador de disponer de su personal de la manera más libre posible; es decir, libertad tanto para contratar como para despedir a los trabajadores en función de las necesidades de la empresa.

Justamente la flexibilidad externa ha sido vista por los trabajadores como completamente negativa a sus intereses, pues ha provocado o puede causar un retroceso en sus conquistas sociales. Si en la era de la reglamentación la empresa se movía en función de los trabajadores, ahora, en la etapa de la flexibilidad es el trabajador quien se mueve según las necesidades de la empresa.

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) reformada el 30 de noviembre de 2012 incluye la noción de *flexibilidad interna*, es decir, la disposición del trabajador a los requerimientos de organización del empleador. El art. 56 Bis establece que en materia de condiciones de trabajo, los trabajadores pueden desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, con la compensación salarial correspondiente. La LFT entiende por *labores o tareas conexas o complementarias* aquellas relacionadas permanente y directamente con las pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador. Por tanto, un trabajador puede realizar otro tipo de tareas, siempre y cuando estén relacionadas con las pactadas en su relación jurídica individual o colectiva o las que normalmente realice.

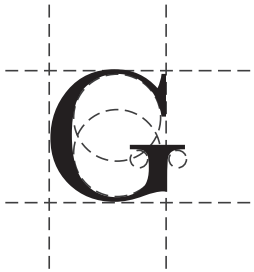
Fordismo. Método de producción caracterizado por el trabajo en serie que permite optimizar los tiempos de trabajo e incrementar la productividad de una empresa.

Fovissste. El Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un órgano desconcentrado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado encargado de administrar las aportaciones realizadas por las dependencias y las entidades afiliadas a éste, constituidas para otorgarles créditos hipotecarios destinados a la adquisición de viviendas.

Fuero sindical. Serie de derechos que la ley otorga al trabajador que ocupa cargos electivos o representativos en una asociación profesional, entre los que se encuentran la conservación del empleo durante el tiempo que dura la función sindical, el cómputo como periodo de trabajo dedicado a ésta y la protección contra un despido injustificado.

Fuerza sindical. Ninguna de las conquistas sociales habría sido posible sin la organización sindical. Esta fuerza no es contraria a los intereses, bien entendidos, de los patronos, y modernamente se orienta a una intervención más seria y efectiva en la política socioeconómica de un país.

Función social de la empresa. Visión contemporánea de la empresa en la que se busca superar el antagonismo histórico entre el capital y el trabajo. Se pretende que el trabajador se desarrolle, se supere y obtenga su bienestar en la empresa y no contra ésta, sin que eso implique una subordinación absoluta a ella.



Garantías de los huelguistas. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles deben hacer respetar el derecho de huelga, dar a los trabajadores las garantías necesarias y prestar el auxilio que éstos soliciten para suspender las labores (art. 449, LFT).

Garantías sindicales. Conjunto de normas para garantizar a los dirigentes sindicales el ejercicio de las funciones correspondientes como consecuencia del encargo para el cual han sido elegidos; evitan que puedan ser perjudicados en sus derechos y garantías laborales.

Gastos de ejecución. Los originados en la ejecución de los laudos correrán a cargo de la parte que no cumpla. Éstos deben atenderse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación (arts. 944 y 945, LFT).

Gastos de transporte, repatriación y traslado fuera de la República Mexicana. Cuando un trabajador mexicano preste servicios fuera del país, sus gastos de transporte, repatriación y traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y los de su familia, en su caso, y todos los originados por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, correrán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador debe percibir íntegro el salario correspondiente, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos (art. 28, LFT).

Gerente. Véase *Trabajador de confianza*.

Gestión. Del lat. *gestĭo*, *-ōnis*. Acción y efecto de administrar.

Gestión obrera. Actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores por la cual representan individual o colectivamente a los asociados en todos los actos jurídicos o sociales inherentes a la defensa o mejora de sus intereses gremiales. La individual no impide que el trabajador pueda obrar o intervenir de manera directa, con lo cual cesa a petición suya la intervención del sindicato (art. 375, LFT).

Grado de incapacidad para el trabajo. Los médicos de las empresas están obligados a emitir opinión sobre el grado de incapacidad (art. 506, frac. III, LFT).

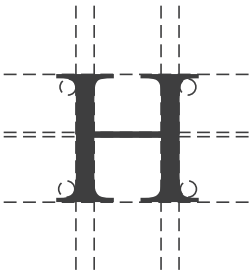
Dentro de los dos años siguientes a aquel en que se fije el grado de incapacidad de un trabajador, éste o el patrón pueden solicitar la revisión del grado, si se comprueban una agravación o una atenuación posteriores (art. 497, LFT).

Grado de riesgo. Dictamen emitido por un perito de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde se establece en qué medida la empresa presenta riesgos que pueden provocar un accidente o una enfermedad de trabajo. La dependencia puede resolver la clausura parcial o total del centro de trabajo, previo aviso al empleador y a los trabajadores (arts. 512-D, 512-D Bis y 512-D Ter., LFT).

Gratificación. Del lat. *gratificatĭo*, *-ōnis*. Prestación complementaria al salario otorgada ocasional o permanentemente, de manera compensatoria o altruista, por un servicio, realizado con diligencia. La *propina* nació como una gratificación ante la prestación de un servicio diligente. En el derecho mexicano del trabajo se incluye como parte integrante del salario (art. 84, LFT).

Gremio. Conjunto o asociación de personas que tienen un mismo oficio, profesión o estado social. En la legislación mexicana se habla de *sindicatos gremiales* como los integrados por trabajadores de igual profesión, oficio o especialidad (art. 360, LFT).

Guarderías (o estancias) infantiles. Servicio de cuidado y custodia de los hijos de los trabajadores prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o mediante subrogación (art. 171, LFT. Véase *Seguro de guarderías*.)



Habitaciones para los trabajadores. El art. 123 constitucional establece el derecho de los trabajadores a gozar de una vivienda digna y decorosa, y ha originado la existencia de dos leyes cuya función consiste en garantizarlo: la del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante el órgano desconcentrado Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Según establece la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, los trabajadores tienen derecho a gozar de una vivienda y a la construcción o mejora de ésta mediante un crédito con tasas fijas y preferentemente inferior a las establecidas por el mercado. Ello se realiza a través del Infonavit, aunque actualmente hay otros organismos encargados de financiar, como el Fondo de Operación y Financiamiento Bancario a la Vivienda, la Sociedad Hipotecaria Federal, Sociedad Nacional de Crédito, y el Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares.

Higiene del trabajo. Conjunto de normas que buscan garantizar la salud, la seguridad y el cuidado de los trabajadores en una empresa o establecimiento.

Higiene en los centros de trabajo (obligación del patrón). El empleador tiene la obligación de establecer sus fábricas, empresas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo de acuerdo con los principios de seguridad e higiene; cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que las leyes y los reglamentos fijen para prevenir ahí accidentes y enfermedades y, en general, en los sitios donde deban ejecutarse las labores; disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables señalados en los instructivos que se expidan para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, y dar desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra; fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene; proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde haya enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia, y permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen

en el establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas respectivas y darles los informes que al efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (art. 132, LFT).

Honorarios. Del lat. *honorarĭus*. Pago realizado por la prestación de un servicio profesional. Retribución recibida por quien ejerce una profesión liberal.

Hora de trabajo extraordinario. Tiempo adicional a la jornada normal de trabajo, medido por periodos de 60 minutos. Pueden laborarse horas extra siempre que no excedan de tres diarias ni de nueve a la semana; se pagan con 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada. Si se excede de las nueve horas a la semana, se retribuirá con 200% más de dicho salario (arts. 66 y 68, LFT).

HORAS EXTRAORDINARIAS, FORZOSO PAGO DE LAS. La fracción XI del artículo 123 constitucional señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción por éstos, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producido de su trabajo en provecho del patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 118, pp. 123 y 124.

HORAS EXTRAS. El importe del pago de horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refieren la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios, salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente. Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 28. A. D. 5784/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de julio de 1978.

HORAS EXTRAS. OBLIGACIÓN DE LABORARLAS CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS QUE LO REQUIERAN. Los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo conceden al patrón implícitamente la facultad de exigir los servicios extraordinarios al trabajador, al establecer en qué casos puede prolongarse la jornada de labores. Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existen circunstancias, también extraordinarias, que así lo requieran, pues ese tipo de labores constituye una necesidad de la producción, a la cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el operario su fuerza de trabajo. No es posible lograr la necesaria conjunción y llevar a cabo una producción acorde con las necesidades del mercado, si se deja al arbitrio del trabajador el prolongar o no su jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que lo requieran. Mientras no se rebasen los límites legales, o sea, que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 58, 5a. Parte, p. 34. (También en Compilación de Precedentes de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1969-1986, p. 301.)

Horario de descanso. Tiempo señalado en una empresa para el reposo de los trabajadores. La ley establece que durante la jornada continua se concederá uno mínimo de media hora. Cuando no puedan salir del lugar donde prestan servicios durante las horas de descanso o de comidas, el lapso correspondiente se computará como tiempo efectivo de la jornada laboral (arts. 63 y 64, LFT).

Horario de labores. Tiempo establecido convencionalmente entre el trabajador y el patrón para prestar el trabajo personal subordinado a cambio de un salario. El horario respetará los tiempos máximos fijados en la legislación y el pago correspondiente.

Horas hábiles. Las comprendidas entre las siete y las 19 horas, salvo el procedimien-

to de huelga, en el que todos los días y las horas son hábiles.

Hostigamiento. Molestia constante a una persona para lograr un fin. Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.

Huelga. Suspensión legal y temporal de actividades realizada por los trabajadores para conseguir sus objetivos de acuerdo con lo que dispone la ley.

> **Huelga, desequilibrio entre los factores de la producción, derivado del aumento del costo de la vida como causal de.** Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los Sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 187-192, 5a. Parte, p. 36. (También en Informe de 1984, Cuarta Sala, pp. 41 y 42.)

Huelga (objeto de la). Véase *Huelga (requisitos de fondo)*.

Huelga (obligación de seguir prestando servicios). Los huelguistas continuarán prestando el servicio en ciertos casos: en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta deberán conducirse al punto de destino; y en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los internados en el momento de la suspensión del trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (art. 466, LFT).

Huelga (requisitos de fondo). Para poder ir a huelga necesariamente se debe ser trabajador en activo, representado por un sindicato o coalición. De conformidad con el art. 450 de la *Ley Federal del Trabajo*, la huelga debe tener los objetivos siguientes:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir la revisión al terminar su periodo de vigencia.
c) Obtener del patrón o los patrones la celebración de un contrato-ley y exigir la revisión al terminar su periodo de vigencia.

d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o los establecimientos donde se hubiere violado.
e) Exigir que se cumpla la participación de utilidades.
f) Apoyar otras empresas similares con los mismos objetivos (huelga solidaria).
g) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Huelga (requisitos de forma). Las formalidades son los elementos necesarios que debe contener el procedimiento de huelga para que se califique como existente. El art. 920 de la *Ley Federal del Trabajo* señala:

a) Formular un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga el propósito de ir a huelga, el objeto de ésta y el día y la hora en que se suspenderán las labores.
b) Dirigir al patrón dicho pliego.
c) Presentar éste por duplicado a la Junta.
d) Dar el aviso de suspensión de labores por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días si se trata de servicios públicos.

El pliego de peticiones dirigido por el sindicato de trabajadores al patrón se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que mande emplazarlo y tenga éste la oportunidad de deducir sus derechos. Se celebrará para ello una junta de conciliación, a fin de evitar la huelga; así, ambas partes se pondrán de acuerdo. Si no lo hay, procederá el paro.

Huelga (requisitos de mayoría). La fracc. II del art. 451 de la *Ley Federal del Trabajo* dispone que para suspender las labores es necesaria la determinación de la mayoría (50% más uno) de los trabajadores de la empresa o del establecimiento.

Huelga (requisitos para declararla). Para que pueda haberla es necesario cumplir una serie de requisitos de forma, fondo y mayoría.

Huelga (terminación de la). Una huelga puede terminar por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; por allanamiento del patrón en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga; por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los huelguistas someten el conflicto a su decisión (art. 469, LFT); por desistimiento de las partes, o por declaración de inexistencia o de ilicitud.

Huelga (tipos de). Puede ser, entre otras, *por solidaridad*, en apoyo de otro sindicato; *política*, en busca de generar presión social; *simbólica*, de corta duración que implica la paralización de labores por un corto plazo; *general*, cuando todos los obreros de una rama industrial o de un país inician un movimiento huelguístico, y *revolucionaria*, que pretende cambiar las estructuras políticas y sociales de un país.

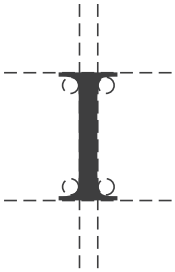
Huelga existente. La que satisface los requisitos de fondo establecidos en la ley (arts. 444 y 450, LFT).

Huelga ilícita. Lo es si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios dependientes del gobierno.

Huelga inexistente. Para declararla será necesario comprobar que no cumplió alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría. En alguno de esos supuestos, los interesados, dentro de las 72 horas siguientes al inicio de la huelga, deben acudir ante la Junta respectiva a solicitar su declaración.

Huelga justificada. Aquella cuyos motivos son imputables al patrón (art. 446, LFT).

Huelguista. Persona que participa en una huelga.



Identificación (identificar). Reconocimiento de una persona o de un objeto, sin confundirlos con otros, de acuerdo con sus características; implica establecer la identidad de alguien o de algo.

Igualdad. Calidad de igual. Trato similar a las personas. En un estado de derecho, todos los individuos son iguales ante la ley.

Desde una perspectiva social, se afirma que la igualdad jurídica del liberalismo construye falsas premisas en perjuicio de los trabajadores y de los desposeídos.

Quod ad jus naturale attinet omnes homines aequales sunt. Dig., lib. L, tít. XVII. Por lo que atañe al derecho natural, todos los hombres son iguales.

Igualdad de derechos. En materia laboral, todas las personas gozan de los mismos derechos, independientemente de su raza, color, sexo o religión.

Igualdad de pago. Tiene por objetivo evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres cuando realizan labores similares y de igual valor. "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (art. 86, LFT).

Igualdad de trato. En el derecho del trabajo no pueden hacerse consideraciones distintas entre quienes desarrollan la misma actividad. La igualdad en el trato busca impedir cualquier tipo de discriminación. El empleador debe dar trato similar a los trabajadores ante situaciones semejantes o iguales.

Impartición de justicia laboral. Labor de los órganos encargados de ejercer una función jurisdiccional, con independencia de que se ubiquen en el Poder Judicial o fuera de él. Muchos tratadistas han señalado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos jurisdiccionales, no obstante sus orígenes y facultades conciliatorias.

IMSS. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es un organismo público descentralizado, con autonomía fiscal, nacido en 1942 y regulado posteriormente en la ley de 1973 y la de 1977. Incluye a los trabajadores bajo el régimen del apartado A del art. 123 constitucional. El IMSS tiene como fines cubrir la salud, la atención médica y el bienestar social de los trabajadores y su familia. A una serie de prestaciones o beneficios tienen derecho los asegurados, pensionados o familiares con motivo de una contingencia que altere su salud y las posibilidades de labo-

rar o los ingresos económicos; pueden otorgarse en dinero o en especie.

El IMSS cuenta con dos regímenes: obligatorio y voluntario. Las contingencias comprendidas en el primero son enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, riesgos de trabajo y guarderías y prestaciones sociales; y las del segundo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

In dubio pro operario. Principio según el cual en caso de duda debe aplicarse lo que más favorezca al trabajador.

Incapacidad laboral. Obstáculo que impide continuar el trabajo habitual u otro. Disminución física o psíquica producida por un accidente o una enfermedad profesional o de otra naturaleza que disminuye en forma temporal o permanente la suficiencia del trabajador en sus labores o que implica afectación física que limita sus posibilidades para el empleo. Falta de aptitud física para desarrollar con total normalidad lo encomendado. El término se emplea con frecuencia en las normas jurídicas que regulan la seguridad social, y se divide en dos clases de invalidez: transitoria y permanente.

Incapacidad permanente parcial. Disminución de las facultades o aptitudes de una persona para laborar, cuya característica principal es su persistencia en el tiempo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que la produzcan se pagan directamente al trabajador (arts. 479 y 483, LFT).

En caso de incapacidad permanente parcial, la indemnización consiste en el pago del porcentaje fijado en la tabla de valuación de incapacidades, sobre el importe que debería cubrirse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el porcentaje correspondiente entre el máximo y el mínimo establecidos, según la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Asimismo, se considerará si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes para desempeñar la profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, considerando la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producir ingresos semejantes. El patrón no está obligado a pagar una cantidad mayor de la correspondiente a la incapacidad permanente total aun cuando se reúnan más de dos incapacidades.

El patrón está obligado a reponer el empleo a quien sufrió un riesgo de trabajo, si está apto, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó la incapacidad (arts. 492-494 y 498, LFT).

Incapacidad permanente total. Pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita de por vida para trabajar, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la produjo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que la causan se pagan directamente al trabajador (arts. 480 y 483, LFT).

En caso de incapacidad permanente total, la indemnización equivale a 1 905 días de salario. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total se pagan íntegras, sin deducción de los salarios que el trabajador recibió en el periodo de incapacidad temporal. Dentro de los dos

años siguientes a aquel en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, el trabajador o el patrón podrán solicitar la revisión del grado, si se comprueban un agravamiento o una atenuación posteriores.

Incapacidad total permanente, naturaleza de la. Incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilitan a un trabajador para poder desempeñar su trabajo habitual por todo el resto de su vida, o sea, es aquella incapacidad que impide a un trabajador para siempre desarrollar en forma eficiente el oficio o profesión que está habituado a desempeñar. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 187-192, 5a. Parte, p. 77.

Incapacidad temporal. Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para trabajar por algún tiempo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que la produzcan se pagan directamente al trabajador (arts. 478 y 483, LFT).

En caso de incapacidad temporal, la indemnización consiste en el pago íntegro del salario dejado de percibirse, hecho desde el primer día –y mientras subsista– de la imposibilidad de laborar. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no se está en aptitud de volver a las actividades, el trabajador o el patrón pueden pedir, en vista de los certificados médicos respectivos –que podrán repetirse cada tres meses–, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente, con el pago a que tenga derecho.

El trabajador percibirá el salario hasta que se declare la incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. El patrón está obligado a reponer en el empleo a quien sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad (arts. 491 y 498, LFT).

Incumplimiento de contrato. Respecto al trabajador, da lugar sólo a su responsabilidad civil, sin que en caso alguno pueda coaccionársele.

Indemnización en caso de muerte. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir el pago que percibió el trabajador mientras estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (arts. 500 y 502, LFT).

Indemnización laboral. Obligación patronal de otorgar una suma de dinero al trabajador o a sus familiares por la suspensión total o parcial del trabajo por causa injustificada o por daño sufrido, incapacidad o muerte.

En materia de terminación de la relación laboral, el trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente el empleador no comprueba que la causa de la rescisión fue justificada, el trabajador tenía derecho antes de la reforma de 2012 además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le pagaran los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. En los casos permitidos en la ley, cuando sea imposible reinstalar al trabajador por la naturaleza del servicio prestado, el patrón cubrirá la indemnización correspondiente (arts. 48-50, LFT. Véase *Reinstalación del trabajador, excepciones de la*).

En la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) reformada, el art. 48 conserva las dos acciones que puede ejercer un trabajador en caso de despido injustificado: reinstalación o indemnización de tres meses de salario. En el primer caso, el importe de tres meses de salario debe corresponder a la fecha en el que se realice el último pago. Asimismo se establece que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tiene derecho, además de la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados, desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. La nueva redacción de la ley limita los salarios caídos a un año y si continúa el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable al momento del pago. Esta limitación se aplica también cuando el patrón quede eximido de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de una indemnización (art. 50, LFT).

Industria. Actividad y organización laborales, económicas y administrativas que explotan en grandes cantidades los productos naturales, los transforman y fabrican con ellos objetos que proporcionan ciertos servicios a la sociedad.

Inembargabilidad de salarios. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de la esposa, los hijos, los ascendientes y los nietos (arts. 110, fracc. V, y 112, LFT).

Infonacot. Por decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de mayo de 1974, el Ejecutivo Federal ordenó constituir un fideicomiso a fin de operar el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), cuyos objetivos son proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores y facilitarles el acceso a los satisfactores que requieren como jefes de familia en el orden material, social y cultural. También concede créditos a tasas por debajo de las ofrecidas en el mercado para adquirir esos satisfactores. El 24 de abril de 2006 abandonó su figura de fideicomiso al expedirse la *Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores* (Infonacot), en cuyo art. 1 se establece que este instituto es un organismo público descentralizado de interés social sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con personalidad jurídica y patrimonio propios y autosuficiencia presupuestal. El Infonacot fomenta el desarrollo integral de los trabajadores y el crecimiento de su patrimonio familiar, promoviendo el acceso al mejor crédito del mercado y otros servicios financieros, para la obtención de bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos.

Infonavit. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es un organismo público descentralizado de carácter social, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene como objetivos administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas; construir, reparar, ampliar o mejorar las habitaciones; pagar pasivos contraídos por los conceptos anteriores, y coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Infracción laboral. Incumplimiento de la ley, de los contratos individual o colectivo, del contrato-ley, del reglamento interior de tra-

bajo o de los acuerdos concertados en las comisiones mixtas, por el empleador o los trabajadores. La inobservancia de las normas laborales por lo que respecta a éstos da lugar sólo a su responsabilidad civil (art. 32, LFT).

Las violaciones de las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores dan lugar a una sanción pecuniaria, calculada con base en la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que ocurran. Independientemente de dicha sanción establecida en la ley, hay lugar, si es el caso, a responsabilidad por daños y perjuicios (arts. 992-1007, LFT).

Inmigración. Entrada de extranjeros en un país donde se establecen para vivir, o establecimiento de personas en un lugar distinto del de origen.

Inspección de trabajo. Tiene por objeto verificar el respeto de las normas relativas a las condiciones laborales, protección de los trabajadores y seguridad social.

Las principales funciones de la inspección incluyen vigilar el cumplimiento de las normas laborales; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir tales preceptos; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones de éstos que observe en empresas y establecimientos, y realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Intermediario. Persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. En el derecho mexicano del trabajo el intermediario no puede recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Quienes utilicen intermediarios para contratar trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de los servicios prestados y las establecidas en la *Ley Federal del Trabajo*.

INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL. Si se justifica que los trabajadores laboraban bajo la subordinación de la empresa quejosa y no de quien los contrató para que trabajaran en la primera, es evidente que la empresa que los contrató sólo fue intermediaria, describiéndose la hipótesis del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo. Ejecutoria: Boletín Núm. 25, enero 1976, p. 82. T. C. del Octavo Circuito. A. D. 497/75. La Tierruca, S. A. 10 de enero de 1976.

Interpretación de las normas de trabajo. En ella deben considerarse sus finalidades: conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. A falta de disposición expresa en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en la *Ley Federal del Trabajo* o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales, se considerarán los principios generales de justicia social derivados del art. 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad (arts. 2o., 3o., 18 y 19, LFT).

Invalidez. Estado físico que se traduce en la pérdida de la capacidad o habilidad para laborar, por la disminución de la salud física o psíquica de una persona, debida a una enfermedad, un accidente general o un riesgo de trabajo. (Véase *Seguro de invalidez*.)

Invalidez física. La que afecta alguna parte del cuerpo del trabajador, sin tener presentes los aspectos económicos ni profesionales que el traumatismo o la lesión pudieron desencadenar.

Invalidez profesional. Estrechamente ligada a la labor habitual del trabajador, se relaciona con la lesión o el trauma; establece un vínculo de causa-efecto.

Invenciones de los trabajadores. Las realizadas por una persona que trabaja para otra mediante una relación de subordinación a cambio de un salario.

La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa se rige por lo siguiente: el inventor tiene derecho a que su nombre figure como autor de la invención; si el trabajador se dedica a labores de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a explotar la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario del inventor; en cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o las personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes (art. 163, LFT).

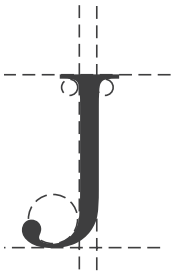
Irrenunciabilidad. Imposibilidad legal de privarse voluntariamente de un beneficio conferido en el derecho del trabajo.

Irrenunciabilidad de derechos. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

ISSFAM. El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas tiene su fundamento en la ley del 29 de agosto de 1976. Cubre la seguridad social de quienes prestan servicios a los cuerpos militares de tierra, aire y agua que se rigen por sus propias leyes (art. 123, apartado A, fracc. XIII, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*). El ISSFAM es un organismo descentralizado, manejado por las Secretarías de Marina y de la Defensa Nacional. Entre las prestaciones que otorga se encuentran haberes de retiro, pensiones, compensaciones, pagas de defunción, ayuda para gastos de sepelio, fondo de trabajo, fondo de ahorro, seguro de vida, venta y arrendamiento de casas, préstamos, servicio médico y centros de bienestar infantil.

ISSSTE. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado nació con una iniciativa de ley presentada al Congreso de la Unión en 1959; en enero de 1960 comenzó sus actividades. Cubre prestaciones relativas a la salud, sociales, culturales y económicas, así como beneficios a los familiares de los trabajadores y de los pensionistas. Las personas protegidas por él comprenden a empleados de la Federación, del Gobierno del Distrito Federal y de organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados al régimen, así como a los pensionistas de dichos organismos.

Izquierda. Expresión referida a sindicatos, partidos, grupos radicales extremos o interesados en el tema social y demás movimientos que presentan un programa revolucionario apoyado esencialmente en la supresión del sistema capitalista. Actualmente, en algunas agrupaciones socialistas, las críticas sobre la economía de mercado son matizadas.



Jaures, Jean. Dirigente socialista francés, nacido en 1859. En 1885 fue elegido diputado. Ingresó en 1893 en el Partido Socialista y el mismo año formó parte de la redacción de *La Petite République*, que dejó en 1904 para fundar el periódico *L'Humanité*. Su actividad a favor de la paz internacional y la reducción de armamentos motivó su asesinato el 31 de julio de 1914, víspera de la Primera Guerra Mundial.

Jornada. Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar algún trabajo.

Jornada continua. Aquella en que el tiempo de reposo se reduce (en el caso de la legislación mexicana debe concederse un descanso mínimo de media hora) a fin de que los trabajadores puedan tener una jornada más corta (art. 63, LFT).

Jornada de trabajo (menores de edad). En tanto que la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) es de orden público, no producirá efectos legales la estipulación que establezca horas extraordinarias ni trabajo nocturno industrial o posterior a las 22:00 horas para menores de 16 años, cuya jornada no excederá de seis horas diarias, divididas en periodos máximos de tres horas. Entre éstos, disfrutarán de reposos mínimos de una hora.

Está prohibido utilizar el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias, los domingos y en días de descanso obligatorio. En caso de violación de dicho mandato, esas horas se pagarán con 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada (arts. 5o., 177 y 178, LFT).

Jornada diurna. La comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas; no puede exceder de ocho horas.

Jornada extraordinaria. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias; no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Esas horas se pagan con 100% más del salario correspondiente a las de la jornada ordinaria; y si exceden de nueve a la semana, con 200%.

Jornada mixta. La comprendida entre las jornadas diurna y la nocturna, siempre que el segundo periodo sea menor de tres horas y media, pues si las excede se considera-

rá jornada nocturna. La jornada mixta no puede exceder de siete horas y media.

Jornada nocturna. La comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas; no puede exceder de siete horas.

Jornal. Salario que un obrero o un campesino reciben por día de trabajo.

Jubilación. Del lat. *iubilatĭo, -ōnis*. Declarada por una empresa o una institución, permite a un trabajador al alcanzar cierta edad o por haber sufrido algún riesgo de trabajo, retirarse del trabajo y continuar recibiendo un salario como pensión, gracias a los años de laborar y de cotizar a la seguridad social. (Véase *Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*.)

Junta. Nombre abreviado con que se conocen las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje, pertenecientes al Poder Ejecutivo, pero con funciones jurisdiccionales.

Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales encargados de resolver los conflictos laborales sujetos al apartado A del art. 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y su ley reglamentaria, la *Ley Federal del Trabajo* (LFT). Aunque la legislación del trabajo reglamentaria del apartado A del art. 123 constitucional es de carácter federal, la competencia para aplicarla se distribuye entre las autoridades federales y las estatales. Las primeras –entre ellas la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje– conocen sólo de asuntos laborales concernientes a las ramas industriales y empresas previstas en la fracc. XXXI del citado apartado A, a las cuales atañe también el art. 527 de la LFT. De los demás asuntos conocen las autoridades estatales, entre ellas las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje:

a) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Funcionan en cada entidad federativa. Les corresponden el conocimiento y la resolución de los conflictos que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas Locales tienen la misma integración tripartita de la Junta Federal, con la variante de que el Ejecutivo local puede establecer una o más juntas en el estado respectivo (arts. 621-623, LFT).

b) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Tribunal con plena jurisdicción, tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones laborales o de hechos estrechamente ligados a ellas. Su naturaleza e integración tripartita se consideran en la fracc. XX, y su competencia está determinada en la fracc. XIX, ambas del apartado A del art. 123 constitucional, así como en las disposiciones correlativas en la LFT. Su organización y funcionamiento se rigen por el Reglamento Interior, expedido por el Pleno del Tribunal y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de febrero de 1980, con reformas y adiciones en 1981, 1982 y 1984.

La JFCA cuenta con un presidente, designado por el Presidente de la República, y representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los patrones, nombrados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Junta funciona en Pleno, integrado por el presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, y en Juntas Especiales, compuestas con el presidente de la

Junta, si se trata de conflictos colectivos, o el representante gubernamental, presidente de la Junta Especial, y con los representantes de aquellas dos y partes (arts. 605-609 y 612, LFT).

Para cumplir sus funciones jurisdiccionales y administrativas, el Tribunal dispone de tres secretarías generales, 10 secretarías auxiliares y tres departamentos técnicos, así como del personal de apoyo correspondiente.

Actualmente, la JFCA cuenta con 55 juntas especiales: 21 en el Distrito Federal, especializadas en una o varias ramas industriales, y 34 en el interior de la República, a las cuales corresponden el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo, en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial asignada, con excepción de los conflictos colectivos, ventilados en la ciudad de México. Su integración también es tripartita: un representante de los trabajadores, uno de los patrones y otro del gobierno, que la preside.

En observancia de las disposiciones legales, la JFCA orienta sus actividades a lograr que la justicia impartida a trabajadores y patrones se realice de manera expedita. Emplea prioritariamente la conciliación como medio para armonizar los factores de la producción y, en su caso, el arbitraje, con el cumplimiento de las formalidades y los procedimientos establecidos en la ley. Su jurisdicción es de excepción, pues sólo puede atender los conflictos de competencia federal consignados de manera expresa en la ley derivados de la relación laboral, de los contratos colectivos de trabajo, de los contratos-ley, y los conflictos intersindicales.

La relación legal y administrativa de la JFCA con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se deriva de lo dispuesto en la LFT, en cuyos arts. 605, segundo párrafo, 606 y demás relativos, en concordancia con los arts. 40, fracc. VIII, de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* y 60, fracc. VIII, del *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, determinan la facultad de esta dependencia de coordinar la integración y el establecimiento de la JFCA.

Jurídico. Perteneciente al derecho, a las formas judiciales y a las leyes que rigen las relaciones de los ciudadanos; relacionado con ellos.

Jurisconsulto. *Jurisconsultos est peritus in legibus et consuetudinibus civitatis*. Jurisconsulto es el perito en las leyes y costumbres.

Jurisdicción del trabajo. La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* prevé los tribunales del trabajo, en el art.123, apartados A, fracc. XX, y B, fracc. XII. Los fundamentos de los tribunales del trabajo se desarrollan en la *Ley Federal del Trabajo* de 1969 y en la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* del 27 de diciembre de 1963.

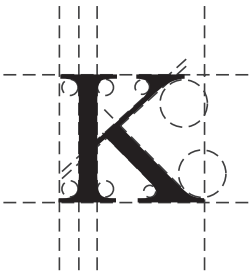
Jurisprudencia. Del lat. *iurisprudentia*. Se entiende como *ciencia del derecho* o conjunto de principios y doctrinas presentes en las decisiones de los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo hay jurisprudencia con cinco ejecutorias en un solo sentido y sin que medie interrupción, con el voto de al menos ocho de los 11 ministros que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación o cuatro de los cinco que forman cada una de sus salas. También se integra jurisprudencia por contradicción de tesis.

Justicia. Del lat. *iustitĭa*. La constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo (Ulpiano).

Principio ético que guía las acciones humanas según la verdad, el respeto de los demás y el reconocimiento de lo perteneciente a cada quien. Ejercicio y aplicación de este principio en la ley y su administración por los jueces y las instituciones judiciales.

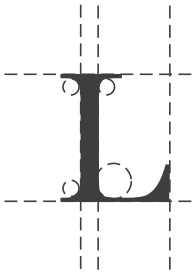
Justicia social. Ha sido objeto de múltiples definiciones y resulta difícil precisar cuál es la idónea. Quizá sea difícil definirla porque, como señala John Rawls, está sometida a circunstancias objetivas y subjetivas, producto de diversas nociones de sociedades acerca de las necesidades y oportunidades naturales de la vida humana.

En materia laboral, la justicia social busca el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo) en una relación laboral, por medio de una mejora de las condiciones de trabajo y de protección para el trabajador y su familia en materia de seguridad social, además de que estimula la iniciativa del empleador.



Kautsky, Karl. Filósofo y escritor socialista alemán (1854-1938). Fue uno de los más connotados representantes del socialismo científico y se enfrentó al revisionismo de Eduard Bernstein (1850-1932). Dirigió hasta 1917 *Die Neue Zeit*, órgano teórico de la socialdemocracia germana. Destacó por su ortodoxia marxista, que le produjo fuertes ataques del revisionismo bolchevique, entre los cuales sobresale el de Vladimir Ilich Lenin (1870-1924).

Keynes, John Maynard. Economista inglés (1883-1946). Estudió en Eton y Cambridge; en esta última (donde nació) se desempeñó como profesor. Alternó la docencia con la administración pública y los negocios. Su contribución más importante es la teoría sobre los ciclos, en la que sostiene que el origen del desempleo reside en la insuficiencia de la demanda efectiva. Para que se presente el pleno empleo se necesitaría que la demanda fuera suficiente a fin de adquirir la totalidad de bienes producidos si todos los obreros trabajaran. Su obra más conocida es *Teoría general del empleo* (1936). Tomó parte activa en la conferencia de Bretton Woods, celebrada por los aliados antes de finalizar la Segunda Guerra Mundial, con objeto de emprender un programa de acción económica para la paz.



Labores que no pueden suspenderse. Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando servicios en los casos siguientes:

a) En buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, los cuales deberán conducirse al punto de destino.
b) En hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que los pacientes internados en el momento de suspenderse el trabajo puedan ser trasladados a otro sitio.

Lassalle, Ferdinand. Nacido en 1825 y muerto en 1864, fundó y dirigió el movimiento obrero alemán. A él se debe la difusión revolucionaria de la teoría o ley del salario, del economista inglés David Ricardo (1772-1823), a la que se denominó *ley de bronce del salario*, nombre con el que ha pasado a la posteridad. Se distinguió por sus discursos y folletos dirigidos a los trabajadores.

Laudo. Del lat. *laudare*. Resolución definitiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que pone fin a un conflicto jurídico o económico, tras agotar el procedimiento establecido en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT). En el derecho del trabajo mexicano, se dicta a verdad sabida y buena fe, con apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. Sin embargo, debe expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoye. Además, será claro, preciso y congruente con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

El laudo debe contener el lugar y la fecha; el nombre de la Junta que lo emita; los nombres y domicilios de las partes y sus representantes; un extracto de la demanda y su contestación, con la expresión clara y concisa de las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; la enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; un extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento, y los puntos resolutivos (arts. 841-844, LFT).

Laudos (ejecución de los). La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Especiales.

Cuando el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Los gastos originados en la ejecución de los laudos serán a cargo de la parte que no cumpla.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a aquella en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento (arts. 940-949, LFT).

***Leasing*.** En español: *alquiler* o *arrendamiento*. Fórmula utilizada para financiar inversiones productivas. Método por el que una empresa concede a otra el uso de una máquina o determinado bien de equipo, en el mediano o largo plazos, sin participar en su gestión y a cambio de prestaciones establecidas en contrato.

***Ley Adamson*.** Ley estadounidense de 1916 que instituyó la jornada laboral de ocho horas en los ferrocarriles para terminar con una huelga nacional del mismo sector.

***Ley Clayton*.** Ley estadounidense de 1914 por la que se limitaba el empleo de mandamientos judiciales en las controversias obrero-patronales. Estableció que las demostraciones de trabajadores en huelga y otras actividades sindicales no se considerarían ilegales. Sin embargo, en 1921 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que nada en esta ley legalizaba los boicoteos ni protegía a los sindicatos contra órdenes judiciales libradas en su contra por restringir el comercio.

***Ley del Seguro Social*.** El texto vigente de la *Ley del Seguro Social* se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de diciembre de 1995; entró en vigor el 1 de enero de 1997. Es de observancia general en la República; y sus disposiciones, de orden público e interés social. Señala que el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional sin prejuicio de la existencia de otros ordenamientos. Su organización y administración están a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración tripartita y con carácter de órgano fiscal autónomo.

***Ley Federal del Trabajo*.** El texto vigente de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970. Entró en vigor el 1 de mayo de 1970, con excepción de los arts. 71 y 87, que lo hicieron el 1 de julio de 1970, y 80, el 1 de septiembre de 1970. La LFT fue reformada en materia de capacitación y adiestramiento en 1978 y en materia procesal en 1980, además de tener otras reformas puntuales. El 30 de noviembre de 2012 se reforman y adicionan diversos contenidos a la LFT.

La LFT es de observancia general en la República, rige las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 123, apartado A, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

***Ley Laboral Ferroviaria*.** Ley estadounidense de 1926 que impuso a los empleadores el sistema de convenios colectivos de trabajo y les exigió no discriminar a los trabajadores por causas de afiliación sindical. También reguló el arreglo de las divergencias laborales en los ferrocarriles

a través de la mediación, el arbitraje voluntario y las juntas investigadoras.

Ley Taft-Hartley. Ley estadounidense de 1947 que, pese al veto del presidente Harry S. Truman (1884-1972), estableció normas por las cuales debían regirse, en determinadas circunstancias, las relaciones obrero-patronales y las de los sindicatos y empleadores con el gobierno. Debe el nombre a los autores: el senador Robert A. Taft (1889-1953), quien encabezaba el movimiento tendente a conseguir un cambio de la *Ley Wagner*, y el abogado Fred A. Hartley (1902-1969). Modifica sustancialmente la *Ley Wagner*, al transformar la estructura de la National Labor Relations Board en la de una agencia independiente del gobierno y de carácter cuasijudicial en sus decisiones. Especifica los derechos de los empresarios en los conflictos sociales y restringe los de los sindicatos, a la vez que salvaguarda los de los trabajadores que no quieren afiliarse a un sindicato, y los de los particulares contra los inconvenientes o perjuicios innecesarios que se produjeran con motivo de huelgas o *lock outs*.

Por la *Ley Taft-Hartley* quedan prohibidas las huelgas contra el gobierno federal y se confieren al presidente atribuciones especiales para intervenir en las que pongan en peligro la seguridad o salud de la nación y ordenar la reanudación temporal del trabajo. Según esta ley, las huelgas y *lock outs* se deberían aplazar y, de ser posible, no realizarse, mediante el aviso con seis días de antelación del deseo de modificar o dar por terminado el contrato laboral, todo ello a fin de establecer un periodo de *enfriamiento*, que permitiera la mediación o la conciliación. La ley fue condenada en su momento por los sindicatos estadounidenses.

Ley Wagner. Ley estadounidense de 1935 que recibió el nombre por el senador Robert Wagner (1877-1953). Estableció la primera política nacional de protección al derecho de los trabajadores a organizarse asociativamente y a elegir sus representantes para negociar convenios colectivos, pues se consideró que dichas actividades no atentaban contra el comercio interestatal.

Leyes de orden público. Véase *Orden público*.

Liberalismo. Sistema político y económico europeo que nació en el siglo XIX, inspirado en el libre juego de las fuerzas económicas. Su antecedente más cercano es la doctrina fisiocrática de François Quesnay (1694-1774), aparecida en la segunda mitad del siglo XVII. El liberalismo se apoya en el afán de lucro y la libre competencia del mercado. En la vertiente política se caracteriza por su inhibición ante los problemas humanos y sociales derivados de ese juego libre de las fuerzas que intervienen en la producción, pues tales conflictos deben encontrar su espacio y solución mediante la autorregulación del mercado.

Liberalización. Designa la eliminación realizada por los gobiernos, con el fin de suprimir todo tipo de obstáculos y controles opuestos a la libre circulación de mercancías y a la autorregulación de los mercados.

Libertad. Del lat. *libertas*, *-ātis*. Garantía individual consagrada en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* que tiene varias manifestaciones: libertad de circulación, libertad de expresión, etcétera.

Libertad (de contratación). Posibilidad de que cualquier persona con capacidad suficiente convenga contratos privados, con la

única limitación de respetar el orden público. El empleador tiene toda la libertad de contratar a alguien. Sin embargo, debe observar ciertas prescripciones legales relativas a la edad de admisión al trabajo, a la no discriminación, etcétera.

Libertad (de trabajo). Derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, la industria, el comercio o el trabajo que considere conveniente, siempre que sea lícito. Nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin recibir una retribución justa y sin pleno consentimiento (art. 5o., *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*).

Libertad sindical. Se entiende en dos vertientes: positiva y negativa. La primera se refiere a la libertad de los trabajadores a formar sindicatos; y la segunda, a la de dejar de pertenecer a un sindicato o, simplemente, no formar parte de uno existente o que esté por crearse.

En México, los sindicatos tienen derecho a redactar los estatutos y reglamentos, elegir libremente a los representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción (art. 359, LFT).

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) establece que a nadie puede obligarse a formar parte o no de un sindicato. La estipulación que fije multa convencional en caso de salir de él se tiene por no puesta (art. 358, LFT). Sin embargo, dicha norma entra en contradicción con la de la LFT donde se faculta a los sindicatos a separar a quienes hayan renunciado a ellos. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha manifestado sobre la cláusula de exclusión por separación:

> En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9o. y 123, Apartado B, fracción X, según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes. Debe precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado B, fracción X del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI, de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; asimismo, en este proceso interpretativo también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata se haga derivar de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respon-

diera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia, tendría que tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados y, en torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos" sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental pues, jurídicamente, es inadmisible, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, como en el caso lo sería la *Ley Federal del Trabajo*, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores. Por otra parte, también se advierte la violación del artículo 5o. de la Constitución. En su párrafo inicial dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad." Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los artículos 395 y 413 de la *Ley Federal del Trabajo*, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5o., incluso anteponiendo la expresión "sólo", que excluye con claridad cualquier otra posibilidad. En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales, pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos. Los abusos que se destacan medularmente consisten, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste, lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propicia el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aun puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación. Finalmente debe señalarse que no pasa inadvertido a esta Sala que el sindicato recurrente hizo diversos planteamientos específicos cuyo análisis es innecesario, pues cualquiera que fuera el resultado a que se llegara no desvirtuaría los razonamientos expresados para fundar la con-

clusión a la que se arribó. Además, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos. Por consiguiente, debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la *Ley Federal del Trabajo*, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación, consagrado en los artículos 123, Apartado A, fracción XVI, y 9o. constitucionales, viola la fracción XXVII del Apartado A del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejosos y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados. AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000. QUEJOSOS: ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS. RECURRENTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado la inconstitucionalidad de la sindicación única y de afiliación obligatoria:

Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo: XI, mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, p. 5.)

Cámaras de comercio e industria, afiliación obligatoria. El artículo 5o. de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional. La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni tampoco podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 90. constitucional. (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo: II, octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, p. 5.)

Licencia de trabajo. Permiso otorgado al trabajador por el empleador para no concurrir al trabajo o ausentarse de él, a fin de atender necesidades familiares o personales; desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato; o cumplir un deber cívico, una comisión de carácter público o una formación profesional fuera del lugar de labores.

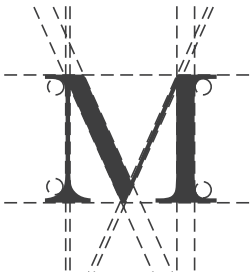
Las licencias pueden ser con goce de sueldo –como la otorgada por maternidad, que comprende seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto– o sin él. Las segundas son normalmente para atender asuntos personales; si bien liberan al patrón de pagar el salario por el tiempo de ausencia del lugar de trabajo, permiten conservar durante ese periodo los derechos de antigüedad y de previsión social.

Limitaciones para los trabajadores extranjeros. En el derecho del trabajo mexicano, los extranjeros no pueden formar parte de una directiva sindical. Si hay una plaza vacante o nueva, tienen preferencia los trabajadores nacionales.

Listas negras (prohibición a los patrones). Práctica patronal prohibida en la ley, que consiste en elaborar una lista de los trabajadores que suelen demandar el cumplimiento o respeto de sus derechos laborales y transmitirla a otros empleadores para que eviten contratarlos.

***Lock out* (impedir la entrada).** Expresión inglesa que designa el paro patronal o empresarial. En su origen fue considerado un fenómeno paralelo e igual a la huelga obrera, y sus objetivos principales eran forzar la disminución de los salarios o, como represalia contra esa huelga, impedir su aumento. En algunos países la utilizan contra los trabajadores y consiste en el cierre de la empresa o del establecimiento, como respuesta a las medidas de presión ejercidas por éstos.

Lugar y día de pago. El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá señalar el lugar y el día de pago, los cuales suelen estipularse también en el reglamento interior de trabajo, cuando lo hay (arts. 25 y 423, LFT).



Mala fe. La tiene quien niega o va contra sus actos, posee sin causa o no puede alegar error de hecho.

Mano de obra. Disposición y distribución de la población económicamente activa en un lugar determinado. Se clasifica según las diferentes actividades económicas, tipos de trabajadores (asalariados, independientes, servidores públicos, cuadros, aprendices, etc.) o, incluso, edad de éstos.

Marshall, Albert. Economista y profesor inglés (1842-1924), fundador de la escuela neoclásica de Cambridge. Su texto más importante, *Principios económicos*, se publicó en 1890. Su obra es fundamental para estudiar el pensamiento económico moderno.

Maternidad. Estado y calidad de ser madre. Establecimiento o parte de él destinados a la atención de las mujeres cuando van a dar a luz y durante los primeros días de vida del recién nacido.

La maternidad es un estado natural en el que puede encontrarse una trabajadora. Su derecho a procrear lo protege la legislación laboral y de la seguridad social. La embarazada no debe realizar actividades peligrosas o insalubres que signifiquen un peligro para su salud respecto a la gestación. Además, goza de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; debe recibir el salario íntegro y conservar los derechos generados por la relación de trabajo. Durante el periodo de lactancia tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo. Este conjunto de medidas no tienen otro objetivo que proteger la maternidad (art. 165, LFT).

El seguro de maternidad se aplica a los trabajadores asegurados y a sus derechohabientes. Comprende asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será determinado por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tienen derecho a las dos primeras prestaciones señaladas la esposa o la concubina del asegurado o pensionado y la asegurada o pensionada (arts. 84 y 94, *Ley del Seguro Social*).

Medicamento. Del lat. *medicamentum*. Sustancia que sirve para curar o tratar una enfermedad, o calmar las molestias producidas por ésta.

Medicina. Ciencia que estudia las enfermedades del cuerpo humano y la manera de prevenirlas y curarlas.

Medicina del trabajo. Del lat. *medicīna*. Tiene como objetivo proteger contra todo tipo de riesgo del trabajo. Estudia las enfermedades resultantes de éste.

Médico. Persona que tiene por profesión la medicina y cuenta con autorización del Estado para ejercerla. Que pertenece a la medicina o se relaciona con ella.

Médico del trabajo. Experto en medicina del trabajo. El reconocimiento como especialista puede obtenerse mediante estancias en hospitales, cursos especializados o estudios de posgrado que validan las asociaciones colegiadas de la profesión médica o las autoridades educativas.

Médico forense o legista. El asignado a un juzgado para diagnosticar y dictaminar enfermedades, heridas o muertes que tienen efectos legales.

Medidas de seguridad. Conjunto de actividades y prácticas destinadas a proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores contra todo tipo de enfermedad o accidente laborales.

Medidas disciplinarias. Véase *Corrección disciplinaria*.

Medidas preventivas. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas e higiénicas que las autoridades competentes señalen y las indicadas por los empleadores para la seguridad y protección personal. En caso de que el trabajador se niegue a observarlas, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad (arts. 47 y 134, LFT).

Es causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, si el establecimiento no cumple las medidas preventivas que eviten un riesgo (art. 51, LFT).

Sobre riesgos de trabajo, en los casos de falta inexcusable del empleador, la indemnización podrá aumentarse hasta en 25%, según el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si no adopta las medidas preventivas de las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o las de las autoridades laborales (art. 490, LFT).

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) contempla la organización de comisiones consultivas nacional y estatales de seguridad e higiene en el trabajo, cuya finalidad es estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo (arts. 512-A, 512-B y 512-C).

Menores trabajadores. La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en el art. 123, fracc. III, hace referencia al trabajo de menores y establece la prohibición de utilizar el trabajo de menores de 14 años, y en el caso de los mayores de esta edad y menores de 16 fija una jornada máxima de seis horas.

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) prohíbe utilizar el trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esa edad y menores de 16 que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo las excepciones que apruebe la autoridad correspondiente, cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Los mayores de 16 años pueden laborar, pero con una serie de protecciones. Los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de los padres o tutores y, a falta de

ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección del Trabajo o de la autoridad competente.

Los mayores de 14 años pero menores de 16 años que deseen trabajar deben contar con un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, someterse durante el servicio a los exámenes médicos ordenados por la Inspección del Trabajo y permanecer bajo la vigilancia permanente de ésta.

Los menores que ya tienen 16 años de edad no pueden trabajar más de siete horas –entre las cuales mediará al menos una de descanso– ni en domingo. En caso de rebasarlas, el patrón pagará el tiempo extra con 200%, más el salario correspondiente a las de la jornada. Si laboran los domingos o los días de descanso obligatorio, recibirán el doble del salario por el servicio prestado. Además, gozan de 18 días anuales de vacaciones pagadas.

Independientemente de la edad, a los menores se prohíben los trabajos siguientes: los peligrosos o insalubres; los realizados en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; los susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; los ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo; los que les dificulten asistir a la escuela; los superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo físico y moral, y los prestados después de las 12 de la noche (arts. 22, 23, 73, 75, 175-180, 191, 265, 267, 362, 372 y 541, LFT).

La LFT señala en su art. 22 Bis que cuando las autoridades laborales detecten trabajando a un menor de 14 años fuera de un círculo familiar, de inmediato se ordenará el cese de sus labores y el empleador se hará acreedor a una pena de prisión de uno a cuatro años y a una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (art. 995 Bis, LFT). Además, en caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón debe resarcirle la diferencia. El mismo art. 22 Bis define lo que entiende por *círculo familiar*: los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Pese a las prohibiciones existentes y a la protección del trabajo de menores, en la práctica ocurre una cantidad muy considerable de violaciones a los preceptos mencionados.

Mercado de trabajo. Relación entre la oferta y la demanda en el ámbito ocupacional o de trabajo.

Migración de trabajadores. Véase *Movimiento migratorio*.

Modificaciones del contrato colectivo de trabajo. Cambios, solicitados por los sindicatos o los patrones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las condiciones de los contratos colectivos o de los contratos-ley porque las circunstancias económicas lo justifican o el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Modificaciones del contrato de trabajo. El trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el cambio de las condiciones laborales cuando el salario no sea remunerador, la jornada resulte excesiva o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen. El empleador tiene derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen (art. 57, LFT). En tiempos de crisis las modifica-

ciones del contrato de trabajo suelen ser frecuentes.

Moral. Del lat. *morālis*. Conjunto de valores, principios o normas por los cuales se rigen, sobre la base de la convicción y la obligación personales, las relaciones establecidas entre los hombres y que permiten juzgar, con referencia al bien y al mal, las formas de comportamiento humano.

Movilidad laboral. Traslado del trabajador a un lugar diferente del de su domicilio para prestar servicios –particularmente puede pensarse en el trabajo agrícola por temporada y en el de la industria maquiladora. Cambio constante del lugar de labores en función de las necesidades de la empresa (véase *Empresa, deslocalización de.*). La movilidad laboral también se da por el desempleo crónico en determinado sitio.

Movimiento de personal. Cambio constante del lugar donde los trabajadores prestan sus servicios o de las funciones (polivalencia) o puestos de trabajo, en función de las necesidades de una empresa o establecimiento.

Movimiento migratorio. Fenómeno de profundas consecuencias económicas; se produce particularmente en los países poco desarrollados y se caracteriza por el tránsito de la población de unas áreas del territorio a otras. Tiene especial importancia la incorporación de la población activa agrícola a los sectores productivos de la industria y de los servicios, ocasionada por la demanda de mano de obra en los núcleos urbanos y el excedente de mano de obra o las dificultades económicas en el medio rural.

Muerte del patrón. No acarrea necesariamente la terminación de la relación de trabajo, salvo que produzca como consecuencia inmediata y directa la finalización de las labores (art. 434, LFT).

Muerte del trabajador. Es causa de terminación de la relación de trabajo. Puede dar lugar al pago de indemnizaciones, pensiones o asistencia médica para los beneficiarios, quienes tienen derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (arts. 53 y 115, LFT).

Muerte por consecuencia del trabajo. Tan pronto tengan conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos laborales, los patrones deben dar aviso por escrito a las autoridades del trabajo.

En caso de muerte del trabajador como consecuencia del trabajo, la indemnización comprende el pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. Independientemente de las prestaciones e indemnizaciones pendientes por cubrirse a los beneficiarios (arts. 115, 500-503, LFT).

Mujer (trabajo de la). Designa usualmente la especial situación de las mujeres incorporadas a las tareas laborales y comprende desde el punto de vista legal una serie de disposiciones tendentes a regular su trabajo según su condición física, sobre todo respecto al descanso nocturno, horas extraordinarias, trabajos prohibidos, protección antes y después de un embarazo, etcétera.

La protección especial de las mujeres nació porque algunas legislaciones con-

sideraban el trabajo femenino diferente y débil en relación con el de los hombres. Esa visión ha sido dejada a un lado y se han reivindicado la igualdad y la no discriminación por razones de sexo o preferencia sexual. En las legislaciones modernas, cualquier regulación especial concierne sólo a las embarazadas. En ese supuesto se busca que no realicen labores insalubres o peligrosas que pongan en peligro el feto. Además, suelen establecerse periodos de descanso anterior y posterior al parto.

Mujeres trabajadoras. En el derecho laboral mexicano se ha consolidado poco a poco la igualdad entre las mujeres y los hombres, así como la no discriminación en el trabajo por motivos de sexo. La última modificación se dio en 1975: se abrogó el art. 169 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), que prohibía el trabajo extraordinario para ellas.

Actualmente, la única regulación particular se refiere al trabajo que realizan las mujeres durante el embarazo, así como a los periodos de descanso anterior y posterior al parto.

La LFT prohíbe el trabajo de las embarazadas en actividades insalubres o peligrosas, el industrial nocturno, el comercial después de las 10 de la noche o el extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del feto en la gestación o del niño en la lactancia. Durante el embarazo las mujeres no deben realizar esfuerzos que impliquen un peligro para la gestación. Cuentan con periodos de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables hasta por un lapso no mayor de 60 días, en ese caso con el goce de 50% del salario. Sin embargo, los descansos se prorrogarán por el tiempo necesario si se encuentran imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o del parto, siempre que no transcurra más de un año, como condición temporal, para regresar al puesto que desempeñaban.

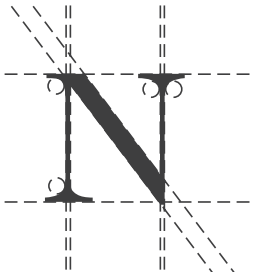
Durante el periodo de lactancia, la madre trabajadora tiene derecho a dos reposos extraordinarios al día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo, en un lugar higiénico que la empresa designe. Por medio de la seguridad social, cuenta con el servicio de guardería (arts. 170-172, LFT).

En estricta aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de sexo, los segundos deberían contar con los mismos derechos en caso de paternidad. La extensión de estos derechos ya se ha llevado a cabo en los países nórdicos, inspirados justamente en el principio mencionado.

En México, con la reciente reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012, una novedad ha sido la inclusión de un descanso por paternidad. El art. 132 contempla en la nueva fracc. XXVII Bis que los empleadores tienen la obligación de otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y en caso de adopción de un infante.

Mutualidad. Régimen de prestaciones mutuas que sirve de base a determinadas asociaciones. Denominación que toman algunas de éstas. El campo de actividad de las mutuales se extiende al mejoramiento de las condiciones de vida de los miembros y a su desarrollo cultural. Se financian principalmente por cotizaciones de los adherentes. Los riesgos sociales cubiertos por las mutuales están ligados a las personas y no a sus bienes. Una mutual puede buscar la prevención de los riesgos sociales y la reparación de sus consecuencias.

Mutualista. Perteneciente o relativo a una mutualidad.



Naturaleza económica. Véase *Conflictos de trabajo de naturaleza económica*.

Negligencia del trabajador. Descuido al desarrollar las actividades. El riesgo producto de la negligencia del trabajador no libera al empleador de sus obligaciones. La negligencia inexcusable que cause perjuicios materiales en el desempeño de las labores (o que ponga en peligro la seguridad propia o la de los otros, en el caso de los trabajadores de buques) o con motivo de ellas en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón (arts. 47, 208 y 489, LFT).

Negociación colectiva. La efectuada entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de éstos, por una parte, y una o más organizaciones o agrupaciones de trabajadores, por otra, en una empresa, en un sector, en una región o en el ámbito nacional, con objeto de acordar las condiciones laborales y de contratación o resolver un conflicto. Cuando no haya una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes debidamente elegidos y autorizados por éstos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva persigue dos objetivos: determinar las remuneraciones y las condiciones laborales de los trabajadores a quienes se aplica un acuerdo alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente, y posibilitar que patrones y empleados definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Según la OIT, la negociación colectiva presenta ventajas para trabajadores y empleadores. A los primeros asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas, pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo cual los beneficia más que cuando la relación laboral se refiere a un solo individuo. También permite influir en decisiones personales y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En cuanto a los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales

que pueden perturbarse por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva, los patrones pueden además abordar los ajustes exigidos por la modernización y la reestructuración.

En muchos países, la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que permiten alcanzar consenso en torno a la flexibilidad de los mercados de trabajo.

Para que la negociación colectiva funcione se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural: sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales; el respeto de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no hay referencias expresas a la negociación colectiva. Sin embargo, las comisiones mixtas que puede haber en una empresa son un espacio de diálogo y negociación entre trabajadores y empleadores. Particularmente, en los contratos colectivos puede establecerse la organización de comisiones mixtas para cumplir determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones, según se establece, son ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias (arts. 158, 392 y 424, LFT).

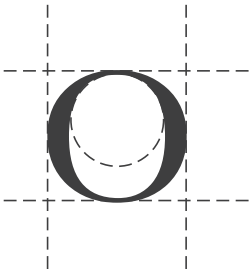
Normas de trabajo (aplicación). La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público, y de Educación Pública, a las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (federal o estatales), al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a la Inspección del Trabajo, a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y al Jurado de Responsabilidades.

Nulidad de contrato (prescripción). Prescribe en 30 días la acción del empleador para solicitar la nulidad del contrato laboral, cuando el trabajador lo engañó o el sindicato lo propuso o recomendó con certificados falsos o referencias donde se le atribuyen capacidad, aptitudes o facultades inexistentes (art. 47, LFT).

Nulidad de la cesión de salarios. Como principio protector del salario, la legislación establece que es nula la cesión de éste en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma dadas (art. 104, LFT).

Nulidad de lo actuado por Juntas incompetentes. Es nulo todo lo actuado por las Juntas que hayan sido declaradas incompetentes, salvo por lo que concierne a la admisión de la demanda, el auto que así las declare, cuando se haya celebrado un convenio que ponga fin al negocio en el periodo de conciliación o cuando la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia (arts. 704, 706 y 928, fracc. V, LFT).

Nulidad del contrato colectivo. El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad (art. 390, LFT).



Objeto de la huelga. Véase *Huelga, requisitos de fondo*.

Obligaciones de los patrones. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) establece obligaciones generales y especiales en relación con las labores particulares y en materia de prevención de riesgos.

Son *obligaciones generales* cumplir las normas de trabajo aplicables a las empresas o los establecimientos; pagar los salarios y las indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes ahí; proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar la actividad, y darlos de buena calidad y en buen estado, y reponerlos tan luego como dejen de ser eficaces, si aquéllos no se comprometieron a usar herramienta propia. El patrón no puede exigir indemnización alguna por el desgaste natural de los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; ha de proporcionar local seguro para la guarda de los pertenecientes a los trabajadores, siempre que deban permanecer en el lugar donde prestan los servicios, sin que le sea lícito retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro; mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores según la naturaleza del trabajo; guardar a éstos la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días laborados y del salario recibido; expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en los comicios populares y el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales; permitir faltar al trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que se le avise con la oportunidad debida y que el número de comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con uno igual de actividad efectiva. Cuando la comisión sea de carácter permanente, los trabajadores pueden volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, si regresan al trabajo dentro del término de seis años. Debe poner en conocimiento del sindicato titu-

lar del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional; colaborar con las autoridades del trabajo y de educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores; hacer por su cuenta, cuando emplee más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado según sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores, debe sostener tres becarios en las condiciones señaladas. Puede cancelar la beca sólo cuando sea reprobado el beneficiario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado los estudios deben prestar servicios mínimos de un año al patrón que los becó. Asimismo, proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores; instalar, cumplir y difundir en lugares visibles las medidas de higiene y seguridad para prevenir riesgos de trabajo; proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos determinados por la autoridad sanitaria en los lugares donde haya enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima; proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, con el cobro de la renta correspondiente –si no hay local en las condiciones indicadas, podrá emplearse con esa finalidad cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores–; hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias; hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro; permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo en el establecimiento; contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables; hacer las deducciones previstas en la ley; proporcionar a las embarazadas la protección que los reglamentos establezcan, y participar en la integración y el funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la LFT (arts. 132, 204, 236, 283, 300, 324, 337 y 504).

La legislación reformada introdujo nuevas obligaciones: instalar y operar los lugares en donde se ejecuten labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales; los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores deben contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia

de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; difundir entre los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos; cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a los trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria; hacer las deducciones y los pagos correspondientes a las pensiones y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente; afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a fin de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad –la afiliación es gratuita para el patrón–, y otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante.

Obligaciones de los sindicatos. Son las siguientes: proporcionar los informes solicitados por las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; comunicar a la autoridad ante la cual estén registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de la directiva y las modificaciones de los estatutos, y acompañar por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, e informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos sobre las altas y las bajas de los miembros (art. 377, LFT).

Obligaciones de los trabajadores. *La Ley Federal del Trabajo* (LFT) establece obligaciones generales para los trabajadores, en función de alguna prestación otorgada que implique el pago de un crédito, y particulares en el caso de las labores especiales.

Son *obligaciones generales* cumplir las normas de trabajo que les sean aplicables; observar las medidas preventivas e higiénicas fijadas por las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; ejecutar éste con la intensidad, el cuidado y el esmero apropiados y en la forma, el tiempo y el lugar convenidos; dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que impidan concurrir a laborar; restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles proporcionados para el trabajo, sin que sean responsables por el deterioro que origine el uso ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción; observar buenas costumbres durante el servicio; prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de los compañeros de trabajo; integrar los organismos establecidos en la LFT; someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas; comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y la vida de los compañeros de trabajo o del patrón, y guardar escrupulosamente los

secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran de manera directa o indirecta, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa (arts. 134, 151, 237, 262, 298, 326, 340 y 353-D, LFT).

El art. 134 de la LFT fue objeto de reformas: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal. Como se aprecia, se actualiza la legislación para que se respete la normatividad en materia de salud y medio ambiente de trabajo.

Obrero. Del lat. *operarĭus*. Persona que trabaja manualmente en una fábrica, en una industria, etc., a cambio de un salario, y que forma con los otros trabajadores de su condición una clase social. (Véase *Trabajador*.)

OCDE. Siglas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Creada oficialmente el 30 de septiembre de 1961, con sede en París, sustituyó la Organización Europea de Cooperación Económica (OLDE).

Oferta de trabajo. Disponibilidad, en el mercado de trabajo, de mano de obra. Históricamente el mercado de trabajo se ha caracterizado por la sobreoferta de mano de obra. En principio hay libertad de contratación, con los únicos límites impuestos en las leyes.

Oficio. Del lat. *officĭum*. Trabajo a que alguien se dedica particularmente. Comunicación de la administración pública con la cual se exponen, tramitan y resuelven asuntos.

OIT. En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles (1919), que puso fin a la Primera Guerra Mundial, se señalan los tres fundamentos del nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): *a)* la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, viable sólo en la justicia social; *b)* ciertas condiciones laborales en el mundo implican para gran número de personas la injusticia y la miseria, que ponen en peligro la paz y la armonía universales, por lo cual urge mejorar esas circunstancias, y *c)* la no adopción por cualquier nación de un régimen laboral realmente humano obstaculiza los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El 29 de octubre de 1919, la OIT empezó a sesionar en Washington. Actualmente tiene su sede en Ginebra, Suiza.

La OIT se integra por tres órganos: la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina del Director, que es propiamente el órgano administrativo.

La Conferencia General se forma con la representación de los Estados miembros; es el órgano de control que adopta las decisiones y el manejo de los acuerdos aprobados por mayoría de dos terceras partes de las delegaciones nacionales –integradas por representantes patronales, obreros y del gobierno–, y debe reunirse una vez al año por lo menos. Como órgano supremo, le corresponden las dos funciones más altas: marcar los lineamientos generales de la política por realizar, y discutir y aprobar o rehacer los proyectos de convenios y recomendaciones de que saldrá el derecho internacional.

El art. 19 de la Constitución de la OIT establece la diferencia entre convenio y recomendación: el primero equivale a un tratado celebrado por los órganos competentes de los Estados y se debe aceptar o rechazar

en sus términos, sin que puedan introducírsele modificaciones, aunque admite la formulación de reservas; en cambio, la segunda es una sugerencia dirigida a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley en armonía con ella.

El Consejo de Administración se integra por 32 personas: la mitad designada por las representaciones obrero-patronales; y el resto, por los gobiernos de los Estados asociados. Nombra al director, a los principales funcionarios y a los delegados regionales; resuelve sobre el nombramiento de la comisión de expertos encargada de las actividades de investigación y estudio; ordena las encuestas sobre los proyectos de convenio y las recomendaciones, y, en general, promueve la legislación internacional.

La Oficina de la OIT cuenta con un director general, varios directores adjuntos y una oficina menor editorial. Es un órgano administrativo, pero también interactúa con los Estados miembros. Motor de la OIT, tiene labores múltiples, entre otras, selecciona al personal, redacta los convenios y las recomendaciones, se encarga de las relaciones interestatales y de las públicas con otros organismos internacionales, atiende consultas y sugerencias de sindicatos y de empleadores de organizaciones nacionales e internacionales, y concentra datos, estadísticas y publicaciones de cada Estado miembro de la OIT.

Oligopolio. Situación anormal del mercado económico caracterizada por la existencia de gran número de demandantes en relación con quienes tienen en sus manos, como minoría, la oferta del producto o bien respectivos.

Orden público. Se entiende en un sentido general como el estado de coexistencia pacífica entre los hombres; y técnicamente, como el conjunto de instituciones y de normas jurídicas que no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos. Se integra por un conjunto de normas fundamentales cuyo respeto evita la perturbación de la convivencia social. Así, por ejemplo, los límites que tiene la libertad sindical es que ésta no altere el orden público o vaya contra él.

En materia de derecho del trabajo, las disposiciones legislativas y reglamentarias tienen carácter de orden público porque garantizan a los trabajadores derechos mínimos, los cuales no pueden en caso alguno ser suprimidos o reducidos, pero tampoco impiden que esas garantías se incrementen o que nazcan derechos no previstos en las leyes y los reglamentos o se creen por la vía convencional, lo que origina un orden público social (art. 5o., LFT).

El orden público es ley suprema. *Privatorum conventio just publicum non derogat. Dig*., lib. L, tít. XVII, ley 45, párr. 1o. La convención de los particulares no deroga el derecho público.

Orden público social. La noción de *orden público*, que implica el respeto del conjunto de instituciones jurídicas inalterables a voluntad de los individuos, en derecho del trabajo puede ser relativa, ya que es factible pactar condiciones más favorables a las establecidas en la ley en vigor. La aplicación de la norma de mayor conveniencia, así como la creación de derechos más favorables a los fijados por el legislador, ha dado lugar a hablar de *orden público social* (art. 5o., LFT).

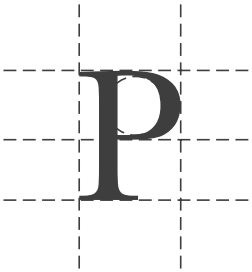
Sin embargo, el legislador no está necesariamente sujeto al orden público social. Puede modificar la legislación en un sentido que no siempre favorezca los intereses de los trabajadores.

Organización del horario de trabajo. Quien desee reorganizar sus horarios de trabajo

debe solicitarlo al empleador, que no está obligado a aceptar.

Toda reducción o ajuste del tiempo de labores se entiende como reorganización del horario, la cual busca permitir a las empresas adaptar mejor la duración de la jornada a las variaciones de la carga de trabajo.

Actualmente, el empleador es el principal interesado en la organización o modulación del tiempo de trabajo. Muchas empresas necesitan laborar las 24 horas de los siete días de la semana. Si antes ese tiempo se ajustaba a los requerimientos de los empleados, parece que actualmente lo hace más a las necesidades de la empresa, lo cual banaliza el trabajo dominical y vuelve cuestionable el pago de horas extra.



Pacto social. Para la Organización Internacional del Trabajo resulta difícil establecer una diferencia entre negociación colectiva, convenios colectivos y pacto social; sin embargo, pueden destacarse tres particularidades. En primer lugar, en el pacto social, el Estado o las autoridades públicas –nacionales, regionales o locales– participan como actores con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; a veces intervienen incluso otros actores como las organizaciones no gubernamentales. En segundo lugar, dicho pacto se centra por lo común en torno de las políticas macroeconómicas y sociales y no de las condiciones de empleo, ámbitos que interesan a la negociación colectiva, y tiene lugar entre representantes de los empleadores y de los trabajadores. En tercer lugar, el pacto social suele representar un consenso entre los principales actores respecto a la orientación de las políticas económicas y sociales básicas. (Véanse *Concertación* y *Diálogo social*.)

Pago. Acto de retribuir. Cantidad de dinero o de otra cosa que se entrega para remunerar una actividad realizada.

Pago de salarios caídos o vencidos. Puede darse en tres supuestos:

a) Despido injustificado: el trabajador que solicitó la reinstalación tiene derecho al pago de los salarios vencidos computados desde la fecha de despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, y si continúa el juicio se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable el momento del pago.
b) Huelga declarada legalmente existente: el patrón debe cubrir los salarios caídos.
c) Negativa patronal a someter las diferencias a arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje: la Junta condenará al empleador al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se cubran las indemnizaciones (arts. 50, fracc. III, y 947, LFT).

Pago directo del salario. El salario se debe pagar directamente al trabajador. Sólo si el trabajador está imposibilitado para cobrar personalmente, el pago se hace a quien designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos (art. 100, LFT).

Pago en moneda legal. El salario debe pagarse en moneda de curso legal y no con mercancías, vales, fichas o u otro signo representativo con que se pretenda sustituirla (art. 123, fracc. X, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*).

Parasubordinación. Hasta hace poco hubo una división más o menos clara entre el trabajo subordinado y el autónomo. En éste, la relación laboral se destaca por la independencia del prestador del trabajo. Sin embargo, hay una cantidad importante de trabajadores que si bien pueden considerarse independientes, realizan una actividad y reciben una retribución que les proporcionan el principal ingreso para mantenerse. Además, pese a ser independientes, guardan un vínculo directo y único con el suministrador de trabajo, quien determina los tiempos de entrega y de producción. Por eso, la doctrina y la legislación italiana, alemana, francesa y holandesa desarrollaron la noción de *trabajo parasubordinado.* (Véase *Subordinación*.)

Paro. Cese del trabajo; puede ser de naturaleza individual, colectiva, parcial, total, etc. (véase *Lock out*). El término designa también a un obrero sin trabajo, un sector productivo sin actividad o una empresa sin funcionar. Puede ser crónico, encubierto, estacional, estructural, funcional, tecnológico, voluntario, etcétera.

En el derecho mexicano del trabajo, el paro no existe entendido a manera de cese patronal de las labores como medida de presión y defensiva en caso de huelga. Sin embargo, la legislación no lo prohíbe, pues un empleador puede apelar al paro lícito cuando el exceso de producción haga necesario suspender labores para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 123, fracc. XIX, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*).

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) se abstiene de reglamentar este derecho patronal. Sin embargo, hay cierta regulación en la suspensión temporal colectiva de las relaciones de trabajo, pues los motivos señalados en el art. 447 de la LFT pueden encubrir un paro patronal –particularmente, el exceso de producción en relación con sus condiciones económicas y a las del mercado y la incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

Utilizar el paro como medio de presión patronal está prohibido en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, pero el empleador puede usar alguna medida encubierta, como la mencionada, para llevarlo a cabo.

Paro de brazos caídos. Implica el incumplimiento de la obligación de trabajar, lo cual constituye una infracción al contenido del contrato que liga imperativamente a las partes.

El movimiento de brazos caídos en el lugar de trabajo y sin prestación de servicios, ante el deber de laborar, puede calificarse de ilícito. El empresario tiene derecho a exigir la prestación del servicio debido a la relación de subordinación.

Paro forzoso. Situación de uno o varios trabajadores de una misma empresa, localidad o país caracterizada por encontrarse sin ocupación, por causa no imputable a ellos. Es resultado del exceso de mano de obra.

Paro tecnológico. Suspensión de actividades por la introducción de maquinaria moderna o procesos tecnológicos nuevos; puede generar desempleo.

Participación de utilidades. Derecho de los trabajadores a recibir parte de las ganancias o utilidades de la empresa. Derecho aleatorio, nacido en función de las ganancias de una empresa, por lo cual el monto puede variar. Es obligación patronal y su pago es imprescriptible para los trabajadores. La participación en las utilidades de la empresa es una obligación constitucional (art. 123, fracc. IX, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*).

El porcentaje de participación en las utilidades de la empresa lo determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. El reparto de utilidades se efectuará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite alguna objeción de los trabajadores respecto a dicho reparto.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se distribuye por igual entre todos los trabajadores, según el número de días laborados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; y la segunda es proporcional al monto de los salarios devengados por el servicio prestado durante el mismo periodo.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; las de nueva creación dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento –la determinación de la novedad del artículo se ajusta a lo dispuesto en las leyes para el fomento de industrias nuevas–; las de industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración; las instituciones de asistencia privada reconocidas en las leyes, que, con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y las empresas que tengan un capital inferior al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía.

El reparto se ajusta a las normas siguientes: los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades de la empresa; los demás trabajadores de confianza lo harán, pero si su salario es superior al del trabajador sindicalizado de más alto salario en la empresa o, a falta de éste, del trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en 20% como salario máximo; el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario; las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados trabajadores en servicio activo; en la industria de la construcción se determinará quiénes tienen derecho a participar en el reparto de utilidades; los trabajadores domésticos no participarán en este reparto, y los eventuales tienen derecho a dicho reparto si laboraron por lo menos 60 días durante el año.

Finalmente, una empresa no puede compensar años de pérdida con los de ganancia; la participación en las utilidades no se computa como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones por

pagar a los trabajadores, y el derecho de éstos al reparto no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas (arts. 117-131 y 450, fracc. V, LFT).

Utilidades, competencia de las juntas para conocer sobre participación de los trabajadores en las. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver sobre la procedencia del pago del importe de participación de utilidades de las empresas, siempre y cuando su monto se encuentre establecido en autos en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva a favor de quien la reclame. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 199-204, 5a. Parte, p. 41.

Participación en los beneficios. La participación en los beneficios de la empresa tiene por objeto integrar al trabajador a ella y compartir una cantidad de las utilidades obtenidas. Puede darse de varias maneras:

1. Por el contrato de trabajo que, a partir del salario normal o base, puede ser objeto del pago de suplementos.
2. Mediante una participación de los trabajadores en las acciones de la empresa. Normalmente, con esto se busca que se sientan propietarios de ella y, en ese sentido, incrementen su productividad, en espera de un beneficio mayor porque también son accionistas.
3. Las cooperativas constituyen otro medio por el cual los trabajadores participan en los beneficios de la empresa, pues son propietarios de ella. (Véase *Cooperativas*.)
4. La distribución anual por el empleador una vez cerradas las cuentas. (Véase *Participación de utilidades*.)

Patrimonio sindical. Conjunto de bienes muebles e inmuebles necesarios para los fines de un sindicato.

Patrón. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Quien dirige o manda en alguna cosa, es propietario de fábrica o negocio y contrata empleados. Respecto al trabajo a domicilio, se considera patrón a la persona que lo encarga, independientemente de que suministre o no los útiles y materiales de trabajo. Según la labor especial de que se trate, la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) define a quién debe considerarse patrón (arts. 10, 11, 314 y 315, LFT. Véanse *Empleador* y *Empleado*.)

Patrón, el trabajador no tiene obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su. El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 150, pp. 148 y 149.

Patrón de trabajadores a domicilio. Lo es quien da trabajo a domicilio, suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración. La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos conferidos en la legislación laboral. (Véase *Trabajador a domicilio*.)

Patrón sustituto. Se da esta figura cuando una empresa cambia la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o va-

rios trabajadores. La legislación laboral establece que ello no afecta las relaciones de trabajo de la empresa.

El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses. Concluido dicho término, sólo subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se avisa al sindicato o a los trabajadores sobre la sustitución (art. 41, LFT).

Patrones y sus representantes. Los directores, los administradores, los gerentes y las demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o el establecimiento son considerados representantes del patrón y, en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (art. 11, LFT). Esta regulación reviste suma pertinencia en la actualidad, pues en ocasiones resulta difícil definir al empresario, propietario o patrón.

Pensión. Prestación periódica dineraria que se satisface por los órganos de previsión a quienes causan un derecho al amparo de las normas legales establecidas en sus instituciones.

Pensionista. Persona que, tras cumplir los requisitos reglamentarios, tiene derecho a solicitar y disfrutar de alguna de sus prestaciones.

Pequeña industria. Véase *Pyme*.

Perjuicio. Del lat. *praeiudicĭum*. Ganancia o beneficio que alguien ha dejado de obtener.

Permiso. Declaración mediante la cual una persona, generalmente una autoridad, acepta que otra puede hacer algo o comportarse de cierta manera. Escrito en el cual se hace esa declaración.

Autorización para que el trabajador se ausente del trabajo de modo temporal, ya sea para cumplir un permiso de carácter sindical u oficial, recibir formación profesional o por motivos estrictamente personales. Según la naturaleza de los permisos, éstos pueden ser con goce de sueldo o sin él. La legislación mexicana los equipara con las licencias. (Véase *Licencia de trabajo*.)

Personalidad. Del lat. *personalitas*, *-atis*. Forma de organización de las características que determinan el comportamiento y la apariencia de una persona. Manera de ser característica y original que tiene un individuo y hace que su presencia llame la atención de los demás.

Personalidad ante las Juntas. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o las morales que acrediten interés jurídico en él y ejerciten acciones u opongan excepciones. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución pronunciada en un conflicto intervendrán en él si comprueban interés jurídico en el mismo o son llamadas a juicio por la Junta.

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización; si no están asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo al efecto.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por apoderado legalmente autorizado, cuya personalidad se acreditará conforme a las reglas siguientes: cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, puede hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos tes-

tigos, sin necesidad de ratificarse ante la Junta; el apoderado que actúe como representante legal de persona moral exhibirá el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; si el compareciente actúa como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad por medio de testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiendan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, si de los documentos exhibidos llegan al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.

Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales pueden otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de ella.

Los representantes o apoderados pueden acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores en cada uno de los juicios en que comparezcan con la exhibición de copia simple fotostática para cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato; quedará en autos la copia debidamente certificada.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio se entiende conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias correspondientes, aunque no se exprese en él (arts. 689-697, LFT).

Personalidad en el juicio laboral. Si se acredita mediante carta poder, deben hacerse constar los nombres de los testigos ante quienes se otorga. Del contenido del artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral rigen los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que sólo cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J. 19/98) en contradicción de tesis (67/97). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo VII, mayo de 1998, p. 472.

Petición. Del lat. *petitĭo, -ōnis*. Derecho constitucional que tienen todos los ciudadanos de dirigirse a las autoridades públicas en demanda de algo que consideren justo o conveniente. Acto de pedir y escrito por medio del cual se pide algo.

Planificación estratégica. Objetivos estratégicos y planes establecidos por una empresa. Además, la planificación considera las capacidades y los recursos humanos, así como los métodos utilizados para asegurarse de que los objetivos sean comunicados a toda la organización.

Pleno empleo. Se presenta cuando el total de la población económicamente activa de un país o de un área geográfica determinada desempeña actividades remuneradas y cubre todas las áreas de trabajo.

Al parecer John Maynard Keynes (1883-1946) acuñó el término *pleno empleo*, uno de los objetivos de las sociedades occidentales. Éste busca que la capacidad humana y de la fuerza de trabajo se utilice en la mayor medida posible al servicio del desarrollo económico, asegurando a los empleados un salario remunerado. Sin embargo, ha resultado imposible en la práctica. En el mejor de los casos, en determinados momentos se ha logrado sólo un alto y estable nivel de empleo, pero sin haber llegado nunca a uno pleno. (Véase *Precariedad del empleo*.)

Pliego de peticiones. Escrito que se dirige al empleador en dos supuestos:

a) Como el que acompaña el emplazamiento a huelga, el cual contiene las exigencias sociales, económicas y materiales dirigidas al empleador o a la empresa, que se espera satisfagan en un plazo perentorio. Si esto no sucede, los trabajadores suspenden labores. El pliego petitorio puede iniciar el procedimiento de huelga.
b) Como el que solicita la celebración, la revisión, la modificación o el cumplimiento de un contrato colectivo. En él se señala que si el empleador no acepta realizar alguno de los supuestos mencionados, los trabajadores suspenderán labores (arts. 920-924, LFT).

Pluralismo sindical. Según Mozart V. Russomano, "el régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado, un apreciable nivel de desarrollo nacional, comprensión y solidaridad de parte de los trabajadores, tradición sindicalista bien definida, estructura obrera rígida para resistir el embate de las disidencias".

Dos resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación apuntan a la consolidación del pluralismo sindical en la legislación: la que envía al apartado A del art. 123 constitucional a los trabajadores de las empresas descentralizadas y la que declara la inconstitucionalidad de la prohibición de la reelección de los dirigentes sindicales.

No debe olvidarse la resolución que señala que imponer a los comerciantes o industriales afiliarse a la Cámara correspondiente viola la libertad de asociación establecida en el art. 9o. constitucional.

Desde nuestro punto de vista, el pluralismo sindical puede estudiarse a partir de las perspectivas interna y externa.

Se entiende que hay *pluralidad sindical externa* cuando en una sociedad existen varios sindicatos, no necesariamente ligados entre sí ni con obligación de estarlo. Puede afirmarse que en el contexto mexicano hay pluralismo sindical externo, pues existen varias organizaciones sindicales estructuradas como federaciones o confederaciones y que no necesariamente comparten la misma visión del mundo laboral: Confederación de Trabajadores de México y Confederación Regional Obrero Mexicana, así como el sindicalismo independiente.

Se habla de *pluralismo sindical interno* cuando en una empresa conviven varios sindicatos. Esta noción escapa al modelo de relaciones profesionales mexicano, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo está haciendo posible con sus últimas resoluciones.

Hay temores al respecto: se cree que el pluralismo sindical interno atenta contra la unidad del sindicalismo, que es fuente de sindicatos "blancos" y que va contra el monopolio de la negociación colec-

tiva. Esto no necesariamente tendría que ser así. Cabe también la posibilidad de lograr una mejor representatividad de los trabajadores en una empresa, ya que no siempre todos los trabajadores pueden sentirse identificados en una sola organización sindical, aunque debe reconocerse que la pluralidad sindical interna constituye un desafío para los sindicatos mexicanos, sean éstos tradicionales o independientes. (Véase *Unidad sindical*.)

Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo: IX, mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, p. 5.

Cámaras de comercio e industria, afiliación obligatoria. El artículo 5o. de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional. La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional. Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo: II, octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, p. 5.

Pluriempleo. Fenómeno socioeconómico que aparece en las distintas estructuras sociales modernas, donde una persona ejerce dos o más ocupaciones retribuidas. En la clase obrera nace por la necesidad de obtener mayores ingresos a fin de satisfacer los requerimientos económicos de la fami-

lia; en las clases medias se caracteriza fundamentalmente por una necesidad de superación orientada a la conquista de un mejor nivel económico y social, y en las clases altas representa cierto prestigio o estatus social, ya sea por ocupar varios cargos públicos importantes, porque se es miembro de varios consejos de administración, etcétera.

Plusvalía. Teoría económica derivada de la teoría del valor del trabajo, mediante la cual se explica la diferencia entre el valor de cambio de la mano de obra empleada y el valor del conjunto de bienes que van a parar a manos del empresario con el nombre de *beneficios*. De acuerdo con esta teoría, el origen de la plusvalía está en la fuerza del trabajo, la generadora de valor económico, pues el capital constante no tiene otro papel que el de reproducirse. Por ello es para algunos autores, como Karl Marx (1818-1883), la expresión económica de la expoliación obrera.

Política asistencial. Tiene como fin elevar el nivel de vida del trabajador y de su familia mediante una serie de inversiones económicas globales financiadas en su mayor parte con recursos procedentes del Estado, de instituciones privadas sin fines lucrativos o de las cuotas sindicales.

Política laboral. Conjunto de directrices públicas tendentes a fomentar la formación profesional (capacitación y adiestramiento), buscar un alto nivel de empleo, mejorar el nivel de ingresos de los trabajadores e incrementar tanto la productividad de la mano de obra como el consenso y el diálogo social entre empleadores y empleados.

Política social. Conjunto de directrices públicas e instituciones mediante las cuales el Estado, las entidades públicas y las organizaciones sindicales ejercen –juntos o aisladamente– la tarea de defender, asegurar o mejorar la condición social, económica, moral e intelectual de la sociedad.

Precariedad del empleo. Se refiere al empleo caracterizado por su duración determinada y porque no se aplica la legislación laboral. Comprende, entre otros, el trabajo no declarado, el informal, el familiar y el de extranjeros sin autorización.

La eclosión de este tipo de empleos tiene muchas explicaciones; por ejemplo: la existencia de un desempleo estructural, las constantes crisis económicas, la disminución de costos de producción a costa del trabajador, la desregulación del derecho del trabajo y la flexibilidad interna y externa.

Prelación de créditos. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta debe proceder al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (art. 114, LFT).

Prior tempore, potior jure. Dig., lib. XX, tít. IV, ley 3a. Primero en el tiempo, mejor en derecho.

Prescripción en materia de trabajo. La legislación laboral determina que las acciones de trabajo prescriben en un año. Sin embargo, numerosas excepciones superan por mucho la regla general: prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a un empleado, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos a sus salarios, así como las de los trabajadores para separarse del trabajo; en dos meses las de quienes sean separados del trabajo, y en dos años las tendentes a reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo y para solicitar la ejecución de los

laudos en la Junta y de los convenios celebrados ante ella (arts. 517-522, LFT).

PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL CÓMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NÚMERO DE DÍAS QUE LES CORRESPONDAN. Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si ése fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumplirá el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuera hábil. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J. 27/95) en contradicción de tesis (40/94). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo II, julio de 1995, p. 87.

PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, EN MATERIA LABORAL. El término de prescripción de la acción laboral se computa incluyendo los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 217-228, 5a. Parte, p. 81. (También en Informe de 1987, Cuarta Sala, p. 8.)

PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA LA. Tratándose de las acciones laborales, es inexacto que existan días inhábiles que deban excluirse del cómputo de la prescripción, pues conforme a lo establecido en el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo los meses se regularon por el número de días que les corresponda, o sea por meses de calendario y no por número determinado de días, por lo que en el cómputo deben quedar incluidos los domingos y días festivos que correspondan a esos meses; además, conforme al mismo precepto el primer día se contará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo, y cuando sea feriado, no se tendrá por completo el término, sino cumpliendo el primer día útil siguiente. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 79, 5a. Parte, p. 26.

Presunción. Consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Hay *presunción legal* cuando la ley la establece expresamente, y *presunción humana,* si de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Quien tiene a su favor una presunción legal está obligado a probar sólo el hecho en que la funda. Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

Prevención y resolución de conflictos laborales. Medios establecidos por los trabajadores y los empleadores o en ocasiones por el Estado que buscan dirimir las diferencias de manera pacífica y ordenada, y de conformidad con procedimientos que disminuyan al mínimo la interrupción de labores.

La prevención y la solución de conflictos constituyen el núcleo central de rela-

ciones de trabajo equilibradas y susceptibles de crear un entorno laboral que impulse el crecimiento económico y el desarrollo, así como la negociación, el consenso, el diálogo y la paz social.

Prima. Del lat. *primus*. Cantidad pagada como garantía de un contrato. Cantidad adicional de dinero, proporcional al trabajo o a la producción, otorgada a un trabajador como premio o gratificación.

Prima a la producción. Remuneración otorgada a los trabajadores cuando han incrementado la productividad promedio. Su objetivo es aumentar la remuneración y el rendimiento del asalariado.

Prima de antigüedad. Una de las prestaciones más recientes; se otorga a los trabajadores de planta al darse por terminada la relación laboral. Consistirá en el importe de 12 días de salario por año de servicio. Para determinar el monto del salario se tomará en cuenta lo dispuesto en las reglas de pago que prevén los arts. 485 y 486 de la *Ley Federal del Trabajo*:

a) El salario nunca será menor que el mínimo.
b) Hay un tope salarial consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona geográfica; si el trabajador gana más de dos salarios mínimos, se tabulará conforme al doble del salario.

La prima de antigüedad se paga a quienes renuncien a su trabajo y cumplieron 15 años de servicio. Al trabajador despedido sin causa justificada se cubre la prestación sin importar el número de años laborados.

Prima de antigüedad. Su monto debe determinarse con base en el salario mínimo general, salvo que el trabajador haya percibido el mínimo profesional, en términos de la resolución emitida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, supuesto en que se estará a este último. De la interpretación armónica de los artículos 123, apartado A, fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido al que corresponde constitucionalmente dicha atribución. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J.41/96) en contradicción de tesis (87/95). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo IV, octubre de 1996, p. 294.

Prima dominical. La ley del trabajo procura que el descanso sea el domingo. El servicio prestado ese día da derecho a una prima adicional de 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de labores (art. 71, LFT).

Prima vacacional. Cantidad adicional otorgada al trabajador en vacaciones, independientemente del salario a que tenga derecho. Consiste en por lo menos 25% del salario ordinario correspondiente durante el periodo vacacional (art. 80, LFT).

Vacaciones y prima vacacional. No debe comprenderse en el salario su pago durante el periodo en que se suspendió la relación laboral por incapacidad temporal ocasionada por enfermedad o accidente no constitutivo de un

riesgo de trabajo. El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J 15/98) en contradicción de tesis (61/97). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo VII, marzo de 1998, p. 384.

Primas de trabajo. Cantidades abonadas para compensar un mayor esfuerzo o una mayor calidad del trabajo, siempre que tengan repercusión en la productividad, como la prolongación de jornada o la puntualidad en la asistencia.

Principio de continuidad. Para comprenderlo debe partirse de la base de que el de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo; presupone una vinculación que se prolonga.

Todo lo que tienda a la conservación de la fuente de trabajo, al dar seguridad al empleado, no sólo constituye un beneficio para él en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que también redunda en beneficio de la propia empresa y, a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes.

La mejor denominación de este principio es la de *continuidad*, pues atañe a lo que dura, se prolonga, se mantiene en el tiempo o continúa, precisamente la idea central que quiere evocarse con él.

Los alcances de este principio son, entre otros, los siguientes: preferencia por los contratos de duración indefinida; amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; facilidad para mantenerlo pese a los incumplimientos o las nulidades en que se haya incurrido; resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal; interpretación de las interrupciones de los contratos como suspensiones, y la prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador.

Principio de igualdad de salario. A trabajo de igual valor corresponde un salario igual.

Principio de irrenunciabilidad. Imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas conferidas en el derecho laboral en beneficio propio, a diferencia de lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de renunciabilidad.

Los beneficios establecidos en la normativa laboral son irrenunciables en cuanto la renuncia se entiende como abandono de un derecho sin compensación (Efrén Borrajo).

Principio de la primacía de la realidad. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo surgido de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Principio de la razonabilidad. Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede –y debe hacerlo– conforme a la razón. El debido proceso exige que haya cierta, sustancial y razonable relación entre la ley y la seguridad, salubridad, moralidad y bienestar, etc., de la población. Es lo que se ha llamado la *regla del equilibrio conveniente* o de *racionalidad* o de las *relaciones sustanciales*.

Principio protector. Establecido en beneficio del trabajador, difiere de las demás ramas jurídicas, pues da preferencia a una de las partes –en este caso el trabajador– para crear igualdad sustantiva y real entre ambas; consiste no en igualar a las personas sino en nivelar las desigualdades. Puede aplicarse de tres maneras:

- Regla *in dubio pro operario*. Criterio que el juez o el intérprete utilizarán para elegir, entre los posibles sentidos de una norma, el más favorable al trabajador.
- Regla de la norma más favorable. Determina que si hay más de una norma aplicable, se optará por la de mayor beneficio, aun cuando no sea la que correspondió de acuerdo con los criterios clásicos de la jerarquía de las normas.
- Regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca servirá para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse el trabajador.

Principios de libertad sindical. La Declaración de Filadelfia de 1944 proclamó la libertad de asociación profesional como un derecho inalienable de los trabajadores. Su reconocimiento jurídico tuvo lugar con la aprobación del Convenio número 87 por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 (ratificado por México en 1950), donde se establece lo siguiente:

> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; tampoco podrán proceder a su disolución o suspensión por vía administrativa.

Siete principios se desprenden de este pronunciamiento:

1. Los trabajadores estarán en libertad de

constituirse en sindicatos, sin más requisitos que los establecidos en las leyes de cada país en cuanto a un conjunto de formalidades de carácter administrativo, que en ningún caso pueden ser contrarios a la voluntad individual de adherirse o separarse de ellos, sin distinción y sin autorización previa.
2. Dicha autonomía de la voluntad significa que las autoridades encargadas de atender todo lo concerniente a la relación de trabajo no pueden intervenir en la manifestación personal y en la organización colectiva que de ella se desprenda.
3. La vía administrativa no puede ser utilizada para suprimir o disolver un sindicato; este hecho puede tener lugar sólo por disposición judicial dictada por autoridad competente para decretarlo.
4. El acto administrativo del registro sindical debe tener únicamente finalidades indispensables con objeto de adquirir la personalidad jurídica que todo sindicato requiere para su operación.
5. La personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad.
6. En ningún caso o por ningún concepto las garantías otorgadas a la libertad sindical pueden afectar el orden público, cuyo respeto merece atención primaria.
7. Los sindicatos tendrán libertad para constituir federaciones o confederaciones, según convenga a sus particulares intereses como asociación profesional.

Principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo. Para Néstor de Buen, la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el art. 123 constitucional:

1. El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo. El art. 2o. de la LFT señala que la función de éstas consiste en conseguir el equilibrio y la justicia social en tales relaciones.
2. El concepto de justicia social. Figura en los arts. 2o. y 17 de la LFT, referido éste a las fuentes del derecho del trabajo, presentado como el modo especial de ser de la justicia laboral.
3. El trabajo como derecho y deber sociales. Los arts. 2o. y 3o. de la LFT garantizan a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decoro.
4. La libertad, igualdad, dignidad y salud de los trabajadores como fines del derecho laboral. El art. 3o. de la LFT señala en el segundo párrafo que el trabajo "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Principios laborales. Postulados que sirven para interpretar y dar luz a las normas en la materia, las cuales tienen por objeto la justicia social. Directrices que inspiran el sentido de esas disposiciones y configuran la regulación de las relaciones laborales con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Los principios comprenden los siguientes:

1. Principio protector o tuitivo
2. Principio de la irrenunciabilidad
3. Principio de continuidad
4. Principio de la realidad
5. Principio de la razonabilidad
6. Principio de la buena fe
7. Principio de expansión

Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. En la tramitación de éstos, las Juntas procurarán ante todo que las partes lleguen a un convenio y podrán intentar la conciliación en cualquier parte del procedimiento, si no se ha dictado la resolución que le ponga fin al conflicto. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de estos conflictos pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Los conflictos pueden ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los empleados de una empresa o de un establecimiento, si se afecta el interés profesional, o por el patrón o los patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad; exposición de los hechos y las causas del conflicto, y las pretensiones del promovente, con la expresión clara de lo que se pide.

El promovente acompañará la demanda con los documentos públicos o los privados tendentes a comprobar la situación económica de la empresa o del establecimiento y la necesidad de las medidas solicitadas; la relación de quienes prestan servicios ahí, con la indicación de nombres, apellidos, empleo, salario y antigüedad en el trabajo; un dictamen, formulado por el perito, relativo a la situación económica del lugar; las pruebas que juzgue conducentes a acreditar sus pretensiones, y las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Inmediatamente después de recibir la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de labores o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o del establecimiento, sin reducir en caso alguno los derechos mínimos consignados en las leyes (arts. 900-919, LFT).

Procedimiento paraprocesal o voluntario. Asunto que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requiere la intervención de la Junta, sin que se haya promovido jurisdiccionalmente ningún conflicto entre partes determinadas (arts. 686 y 982-991, LFT).

Proceso. Del lat. *processus*. Conjunto de actos regulados en la ley con los cuales se busca, se desarrolla y se obtiene la aplicación del derecho en el caso respectivo.

Proceso laboral. Conjunto de etapas de un juicio laboral, desde su inicio hasta que se dicta laudo definitivo (arts. 685-689, 770 y 776, LFT).

Procuración de justicia. La palabra *procuración* ha sido utilizada más en el ámbito penal. Sin embargo, desde el punto de vista del derecho del trabajo, la noción *procuración de justicia* abarca al mismo tiempo los conceptos de impartición y de administración, en la medida en que por *procuración* puede entenderse el conjunto de diligencias o medios encaminados a organizar o manejar la administración y dar los instrumentos requeridos para la impartición de justicia laboral.

Procuraduría del Trabajo. Institución encargada de la defensa gratuita de los trabajadores en la reivindicación de sus derechos y la protección de sus intereses económicos. Tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como a los gobiernos de los estados y del Distrito Federal corresponde la organización de sus respectivas procuradurías.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene las facultades siguientes (art. 1o. de su Reglamento):

a) Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por ellos en todos los conflictos, individuales o colectivos, relacionados con el trabajo o se deriven de la aplicación de los contratos, leyes o reglamentos sobre la materia.
b) Resolver las consultas jurídicas que le planteen y, en su caso, representarlos ante las autoridades competentes en todo lo relacionado con la aplicación de normas de trabajo o que deriven de dichas relaciones.
c) Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para cumplir esta función se agotarán las instancias legales procedentes, se interpondrán los recursos necesarios y se efectuarán los trámites tendentes a respetar el derecho de los trabajadores.
d) Denunciar, en la esfera administrativa o judicial, la falta o la retención del pago de salarios o reparto de utilidades; interpondrá igualmente en estos casos las acciones, los recursos o las gestiones encaminados a subsanar tal omisión.
e) Denunciar, ante el Pleno de las Juntas, las contradicciones en que hayan incurrido las Juntas especiales al pronunciar laudos, con el exhorto a unificar el sentido de tales decisiones a fin de que haya congruencia en ellas.
f) Denunciar el incumplimiento de los deberes de los servidores públicos encargados de impartir justicia laboral para obligarlos a cumplir las normas jurídicas.
g) Proponer a las partes involucradas en conflictos o controversias de su incumbencia soluciones amistosas sobre unos u otras. Hará constar dichos arreglos en actas autorizadas, que tendrán pleno valor probatorio.

Productividad de la mano de obra. Medida de la eficacia económica con que se emplea el factor trabajo en el proceso productivo; queda reflejada por el cociente entre el producto neto obtenido y la cantidad total de trabajo utilizada en su obtención. Es un elemento importante ya que determina los salarios.

La *Ley Federal del Trabajo* entiende por *productividad*, "el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios". El mismo art. 153-I señala que en el "establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia".

Profesión. Del lat. *professĭo*, *-ōnis*. Actividad

u ocupación a la cual alguien se dedica y para cuyo ejercicio especialmente se requieren estudios universitarios, algún entrenamiento especial y licencia.

Profesional. Persona que ha estudiado una profesión y la ejerce.

Prohibiciones a los patrones. Las hay de naturaleza general y, otras, en función de los tipos de trabajos especiales.

Son *prohibiciones generales* negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo; exigirles que compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado; exigir o aceptar dinero de ellos como gratificación porque se les admita en el empleo o por cualquier otro motivo referido a las condiciones de éste; obligarlos por cualquier medio a afiliarse o retirarse del sindicato o de la agrupación a que pertenezcan o a votar por determinada candidatura; intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; ejecutar cualquier acto que les restrinja los derechos conferidos en las leyes; hacer propaganda política o religiosa en el establecimiento; emplear el sistema de "poner en el índice" a quienes se separen o sean separados del trabajo para que no vuelva a ocupárseles; portar armas en los establecimientos situados dentro de las poblaciones, y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Respecto a los *trabajos especiales*, en el caso de los trabajadores del campo queda prohibido a los patrones permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes, impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota e impedir a los empleados que críen animales de corral en el predio contiguo a la habitación señalada a cada uno. En cuanto a los deportistas, queda prohibido exigirles un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro la salud o la vida (arts. 133, 284 y 301, LFT).

Entre las nuevas prohibiciones que contempla la legislación reformada se encuentran (art. 133, LFT): negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio (fracc. I); intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores (fracc. V); realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo (fracc. XII); permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo (fracc. XIII); exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo (fracc. XIV), y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores (fracc. XV).

Prohibiciones a los sindicatos. No tienen permitido intervenir en asuntos religiosos ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (art. 387, LFT).

Prohibiciones a los trabajadores. Las hay de naturaleza genérica y, otras, según el trabajo especial prestado.

Son prohibiciones genéricas ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de los compañeros de labores o la de terceros, así como la de los es-

tablecimientos o lugares de trabajo; faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón; sustraer de la empresa o el establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que haya prescripción médica –antes de iniciar el servicio, pondrá el hecho en conocimiento del patrón y le presentará la prescripción suscrita por un médico–; portar armas de cualquier clase en horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija –se exceptúan las punzantes y las punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo–; suspender las labores sin autorización del patrón; hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; usar los útiles y las herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; hacer cualquier clase de propaganda en horas de trabajo, dentro del establecimiento, y cuando se han proporcionado habitaciones, hacer un uso diferente de su fin o subarrendarlas.

Los tripulantes de aeronaves tienen prohibido ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las 24 horas anteriores al inicio de los vuelos que tengan asignados; usar narcóticos o drogas enervantes en horas de trabajo –o fuera de ellas– sin prescripción de un especialista en medicina de aviación –antes de iniciar el servicio deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por un médico–, y ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio del patrón.

Los ferrocarrileros tienen prohibido el consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de las labores, por cuenta ajena a la empresa; el uso de narcóticos o drogas enervantes, salvo que haya prescripción médica –antes de iniciar el servicio deberán poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por un médico–, y el tráfico de drogas enervantes (arts. 135, 151 y 242, LFT).

El art. 135 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) incluye una nueva fracc. XI: "Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo."

Propaganda (prohibiciones a los trabajadores). Los trabajadores tienen prohibido hacer en el establecimiento cualquier tipo de propaganda en horas de labores (art. 135, fracc. X, LFT).

Propaganda política o religiosa (prohibiciones a los patrones). Los empleadores no pueden realizarla en la empresa (art. 133, fracc. VIII, LFT).

Propina. Del lat. *propinare*, convidar a beber. Beneficio que determinados empleados consiguen mientras realizan su labor para el empleador en un hotel, bar, restaurante o establecimientos análogos.

La particularidad de la propina es que el beneficio lo reciben de los clientes, sin que haya con ellos vinculación jurídica.

En el caso del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, la ley considera las propinas parte del salario. Los patrones no pueden reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre los consumos o servicios prestados, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para pagar cualquier indemnización o prestación correspondiente a los trabajadores. El salario fijado para esos efectos será remunerador, y se conside-

rará la importancia del establecimiento donde se presten los servicios (arts. 346 y 347, LFT).

Protección social. Conjunto de políticas, fundamentalmente de naturaleza pública, que garantiza a todos los ciudadanos el derecho a un mínimo vital desvinculado de relaciones laborales, contractuales o de aportaciones –impuestos, aportaciones a seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos– de los beneficiarios. El acceso a esos beneficios sociales depende únicamente de la necesidad de los individuos.

La protección social tiene origen multifactorial: la aparición de trabajadores pobres, el incremento del desempleo y de la pobreza, y la presencia de otros –independientes o dependientes económicamente subordinados– sin seguridad social.

La reformulación de algunos modelos de "seguridad social", como el inglés, el estadounidense y el neozelandés, es el bosquejo de la protección social, pues incluyen a los trabajadores asalariados y a los no asalariados, con empleo o sin él.

Esos modelos podrían entenderse como los primeros de "protección social" porque advirtieron la *falacia de la universalidad de la seguridad social*, pues si se piensa en el Convenio marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 102, donde se establece el *derecho de toda persona por el hecho de ser humano a la seguridad social*, dicho principio *no resulta universal*, ya que prácticamente todos los derechos o seguros que comprende se encuentran sujetos a la condición de trabajador y no de ser humano. De ahí que sus sistemas de "seguridad social" sean el germen de la naciente protección social.

En realidad, la "seguridad social" nunca se imaginó la aparición de trabajadores pobres o de los informales, ni el incremento de los autónomos y de los autónomos económicamente dependientes. Ante las carencias de los alcances de la seguridad social, pero también a partir de ella, empezó a construirse la nueva noción de *protección social.* De ahí el surgimiento de algunas confusiones o interrelaciones conceptuales.

El de *protección social* es un concepto amplio: incluye la seguridad social y todas las medidas cuyo fin consiste en apoyar a la población vulnerable, asalariada o no.

Prueba. Medio legal de establecer la verdad de una aserción o de un hecho (*Probatio est demonstrationis veritas*). En materia laboral puede ser confesional, de inspección, documental, instrumental de actuaciones, pericial, testimonial, presuncional.

> **CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. (Arts. 760-VI y 766). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 30, p. 40.

> **CONFESIÓN FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Para que la confesión dicha de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos, de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (Art. 789). Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 31, p. 41.

Prueba (periodo de). Tiempo durante el cual se comprueban en una empresa las aptitudes del trabajador para desempeñar la labor respectiva; permite a éste apreciar la conveniencia o no de aceptar el empleo. (Véase *Contrato de trabajo a prueba*.)

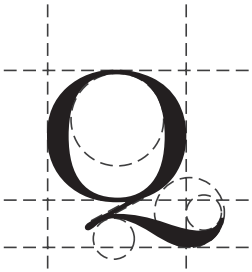
Psicología industrial o laboral. Mide psí-

quicamente al trabajador a fin de establecer su grado de vocación y de aptitud, sus posibilidades para desempeñar los servicios asignados y otros factores de mayor complejidad o utilidad. Pretende resolver los problemas del ajuste profesional, mediante la adaptación del trabajo al hombre y viceversa.

Pyme. Abreviación referida a las pequeñas y las medianas empresas. Cabe definir una Pyme como la empresa que, con independencia de la actividad o forma jurídica, es dirigida por los propietarios, con personal reducido; no ocupa una posición relevante en el mercado ni dispone de elevados recursos económicos; tiene cifras de facturación anuales y capital poco significativos en relación con las grandes empresas; no está vinculada de manera directa o indirecta con los mayores grupos financieros, y aun cuando tiene relaciones económicas con empresas de cierta magnitud no depende jurídicamente de ellas.

Las características de una Pyme son: la administración corre a cargo del propietario, carente de un elevado nivel de especialización; hay relaciones internas estrechas entre los elementos; la posición en el mercado no es relevante como oferta de bienes y servicios, y el financiamiento resulta escaso o inadecuado.

Las micro, las pequeñas y las medianas empresas pueden diferenciarse por el personal empleado (entre una y cuatro personas, de cinco a 19, y de 20 a 99, respectivamente), las ventas netas (con o sin IVA) y los activos aplicados a la actividad productiva.



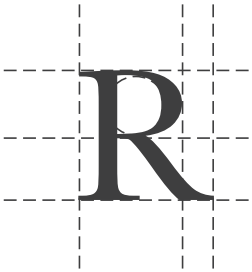
***Quadragesimo anno*.** Nombre de la encíclica dada por el papa Pío XI, destinada a rememorar la *Rerum novarum* en su 400 aniversario. Al comienzo hace notar la formación de "una nueva legislación, desconocida por completo en los tiempos precedentes, que asegura los derechos sagrados de los obreros, nacidos de su dignidad de hombres y cristianos".

Queja. Protesta o reclamación formuladas porque se está en desacuerdo o inconforme respecto de algo o alguien.

Quesnay, François. Médico y economista francés (1694-1774), fundador de la escuela económica fisiocrática. Publicó sus primeros trabajos sobre economía política en *L'Encyclopédie,* dirigida por Jean le Rond d'Alembert (1717-1783) y Denis Diderot (1713-1784), entre 1756 y 1757. Su gran aporte radica en su modelo *tableau économique*, donde se describe por vez primera la circulación económica de los bienes; muestra la interdependencia de la vida económica.

Quiebra. Cese de una actividad comercial porque no se puede hacer frente a las obligaciones de pago ni alcanza el activo a cubrir el pasivo.

Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para pagar los salarios y las indemnizaciones (art. 114, LFT).



Racionalización laboral. Organización científica de la producción industrial para la máxima utilización de las materias primas con empleo mínimo de mano de obra.

Reajuste autorizado de trabajadores. En caso de conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta puede autorizar un reajuste del número de trabajadores si lo considera pertinente (arts. 158-160, 437 y 900-919, LFT).

Recomendaciones de la OIT. Principios generales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, no vinculatorios, tendentes a orientar a los Estados en la mejora de sus legislaciones nacionales.

Recuento de los trabajadores. Votación realizada por los trabajadores para determinar al titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley o para, en caso de huelga, frente a la petición del empleador ante la Junta, establecer si la mayoría está a favor o en contra del paro.

En caso de huelga, el recuento se sujeta a las reglas siguientes: la Junta debe señalar el lugar, el día y la hora en que se efectuará; tienen derecho a votar sólo quienes concurran al recuento; son considerados trabajadores de la empresa los despedidos tras la presentación del escrito de emplazamiento de huelga; no se computan los votos de los empleados de confianza ni los de los que ingresaron con posterioridad a la fecha de dicha presentación, y las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deben hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas (art. 931, LFT).

Recurso. Del lat. *recursus*. Cada uno de los medios judiciales con que se impugnan decisiones administrativas o judiciales.

Reducciones del salario (rescisión justificada por el trabajador). La reducción del salario es causa justificada de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Registro de trabajo a domicilio. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el "Registro de patrones de trabajo a domicilio", que debe funcionar en la Inspección del Trabajo. En él constarán el nombre y el domicilio del

empleador para quien se ejecutan el trabajo y los demás datos señalados en los reglamentos correspondientes.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, donde se señalarán nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; el local donde se ejecutará el trabajo; la naturaleza, calidad y cantidad de éste; el monto del salario y la fecha y el lugar de pago, y las demás estipulaciones que convengan las partes. Cada una conservará un ejemplar y otro se entregará dentro de un término de tres días hábiles a la Inspección del Trabajo, la cual dentro del mismo plazo lo revisará bajo su más estricta responsabilidad; si no está ajustado a la ley, dentro de tres días formulará a las partes las observaciones correspondientes a fin de que realicen las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma inspección.

Los patrones están obligados a llevar un "libro de registro de trabajadores a domicilio", autorizado por la Inspección del Trabajo, donde constarán los datos siguientes: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecutará la labor; días y horario para la entrega y recepción de ésta y el pago de los salarios; naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de éstos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; forma y monto del salario, y los demás datos que señalen los reglamentos. Los libros estarán en permanente disposición de la Inspección del Trabajo.

Asimismo, los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores la *Libreta de trabajo a domicilio*, foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, donde se anotarán la información del trabajador y el servicio proporcionado. La falta de libreta no priva al empleado de los derechos que le corresponden de conformidad con lo dispuesto en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT).

Sin duda, la legislación laboral reglamenta de manera excelente el trabajo a domicilio, a fin de llevar un control e inspección. Desafortunadamente, en la práctica no se cumple lo señalado por el legislador (arts. 317-321, LFT).

Registro sindical. Acto por el cual una asociación profesional declara ante la autoridad competente que se ha constituido como sindicato.

Es obligación de los sindicatos registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de competencia local. Acompañarán su solicitud de una copia autorizada o certificada del acta constitutiva de la creación del sindicato; una lista con nombres y domicilios de los integrantes; el nombre y domicilio de los empleadores de las empresas o los establecimientos donde se presta el servicio, y tanto una copia autorizada de los estatutos como una del acta de asamblea en la que se eligió la directiva.

El registro se negará sólo si no se cumple uno de los requisitos anteriores; o bien, si el sindicato se integra por menos de 20 trabajadores o establece fines diferentes de los relacionados con la mejora y defensa de los intereses y las condiciones laborales.

Satisfechos los requisitos para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días, los peticionarios podrán requerirla para que dicte resolución; y si no lo hace en los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales,

y quedará obligada la autoridad a expedir dentro de los tres días siguientes la constancia respectiva.

La importancia del registro sindical en el derecho del trabajo mexicano estriba en que a partir de que disponen de él, los sindicatos cuentan con personalidad jurídica; es decir, pueden actuar en cualquier lugar, en cualquier forma o ante determinada autoridad con pleno reconocimiento de los actos realizados por ellos.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa. Pueden cancelarse sólo en caso de disolución o si dejan de tener los requisitos legales.

Para Néstor de Buen, es un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que satisficieron los requisitos de ley; por eso, para él un sindicato existe desde que se constituye, independientemente de que se proceda o no al registro. Sin embargo, en la práctica el registro sindical en el derecho del trabajo mexicano tiene efectos constitutivos y no declarativos, pues no basta acudir a registrar el sindicato para contar con personalidad jurídica sino hasta que la autoridad da el registro sindical la asociación profesional existe como tal. Con esas características, el control sindical puede utilizarse como un medio de control del Estado para autorizar o no la constitución de sindicatos (arts. 365-370, LFT).

Registro sindical (cancelación). Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa. No obstante, procede la cancelación en caso de disolución o si dejan de tener los requisitos legales de fondo, forma y mayoría. La Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve sobre la cancelación del registro.

SINDICATOS. CANCELACIÓN ILEGAL DEL REGISTRO DE LOS. El cierre de la fuente de trabajo por causas de fuerza mayor no extingue las obligaciones laborales de la empresa ni las acciones del sindicato para ejercitarlas, por lo que la cancelación del registro del sindicato ordenado por las autoridades laborales, antes de que hayan quedado cumplimentadas todas las obligaciones de la empresa derivadas del contrato colectivo, infringe el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo y deviene violatoria de las garantías contenidas en los artículos 16 y 123 constitucionales. Tesis de la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación,* 7a. Época, Vol. 217-228, 7a. Parte, p. 249.

SINDICATOS. CANCELACIÓN DE SU REGISTRO. Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente (artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo vigente). Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 151-156, 5a. Parte, p. 227. (También en Apéndice 1917-1954, Cuarta Sala, p. 1829.)

Reglamento Interior de Trabajo. Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del Reglamento Interior de Trabajo (RIT) las normas técnicas y administrativas formuladas directamente por

las empresas para ejecutar las actividades. El RIT ha perdido su carácter de ordenamiento elaborado en exclusiva por el patrón para convertirse en un instrumento bilateral, en cuyo diseño intervienen sindicatos y empleadores.

El RIT tiene como objetivo medidas pertinentes para conservar la disciplina y lograr el mejor aprovechamiento del centro de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), el RIT contendrá horas de entrada y salida; tiempos destinados a las comidas y al reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas; días y horas fijados para limpiar establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de asientos y sillas de que se dotará en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad, así como protección que tendrán las embarazadas; normas para prevenir riesgos e instrucciones a fin de prestar primeros auxilios; tiempo y forma en que los empleados se someterán a los exámenes médicos, previos o periódicos, y medidas profilácticas dictadas por las autoridades competentes (de salud, trabajo, educación, etc.); permisos y licencias concedidos para faltar al desempeño de las ocupaciones, al margen de los que la ley señala en casos específicos, y disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Toda suspensión adoptada como medida disciplinaria no excederá de ocho días hábiles; antes de aplicar al trabajador una sanción de esa índole se debe escuchar su justificación y, en todo caso, ajustarla a la magnitud de la falta cometida.

El RIT se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que su observancia sea obligatoria. Asimismo, debe repartirse un ejemplar para cada trabajador, o bien, fijarse en los lugares más visibles del centro laboral.

El RIT se celebra con el sindicato titular; si no lo hay, con la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Pese a la importancia que puede representar el RIT, su uso no es muy extendido en la práctica, principalmente por el temor de la imposición de sanciones disciplinarias (arts. 422-435, LFT).

Reglamento Interior de Trabajo, procedencia de la acción para la formación de un. El artículo 424, fracción IV, de la Ley Laboral expresamente señala que los trabajadores o el patrón podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo; sin embargo, dicho precepto legal además lleva implícito el señalamiento de la acción de los mismos sujetos para reclamar la formación del reglamento de mérito, pues de otra manera carecerían de objeto las disposiciones legales que se refieren a la creación de esas reglamentaciones, cuya existencia constituye un derecho para quienes sostienen una relación laboral, por cuanto que en tales reglamentos se contienen las disposiciones obligatorias que regulen internamente el desarrollo del trabajo en una empresa. Consecuentemente, ese derecho puede hacerse valer jurisdiccionalmente por medio de la acción que corresponda. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 217-228, 5a. Parte, p. 48.

Reinstalación del trabajador. Reintegración de un trabajador a su puesto laboral, lo cual implica el restablecimiento de los derechos laborales, después de una licencia, incapacidad por riesgo de trabajo –siempre que

no se hubiere recibido una indemnización por incapacidad permanente o total– o despido injustificado. En el último caso, el trabajador cuenta con dos meses para solicitar una indemnización de tres meses de salario o la reinstalación en el empleo (arts. 48 y 498, LFT).

Reinstalación del trabajador (excepciones de la). El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, en los casos siguientes: si se trata de trabajadores con antigüedad menor de un año; si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el empleado, por razón de la función que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, según las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o si se trata de trabajadores de confianza, domésticos o eventuales.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en 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 en que se prestaron los servicios.

En una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por año de servicio prestado.

Además de las indemnizaciones anteriores, se cubrirá el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos computados, desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable al momento del pago.

Relación de trabajo. Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona –física o moral– por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, mediante el pago de un salario. Relación jurídica nacida, independientemente del acto que la origina, de dicha prestación.

Para el derecho laboral mexicano es más importante la relación de trabajo, pues se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. A pesar de señalar que las condiciones laborales deben asentarse por escrito, la misma legislación establece que la falta de éste no priva al empleado de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad (arts. 20-26, LFT).

RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. LA SOLA DEMOSTRACIÓN DE QUE EL PATRÓN CANCELÓ LA PLAZA RESPECTIVA BASTA PARA ESTIMAR IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE PRÓRROGA, SIEMPRE QUE NO ESTÉ DESVIRTUADA POR PRUEBA EN CONTRARIO. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la subsistencia de la materia del trabajo que originó la relación laboral por tiempo determinado es el único dato objetivo que debe tomarse en cuenta para establecer si procede o no la prórroga de una relación de ese tipo, lo que implica que la sola demostración de la cancelación de la plaza por parte del patrón basta para acreditar la improcedencia de la acción de prórroga reclamada por el trabajador actor, siempre que, de las constancias de autos, no se advierta ningún elemento de prueba que la desvirtúe. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J. 55/95) en contradicción de tesis (44/94). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo II, octubre de 1995, p. 277.

Relación de trabajo (existencia). Su existencia es independiente de que las partes hayan celebrado o no un contrato verbal o por escrito de trabajo o cualquier contrato nominado de otro tipo de naturaleza jurídica. La falta de contrato no priva de derechos al trabajador.

La doctrina y el legislador han otorgado importancia primordial a la relación de trabajo para impedir la explotación del trabajador por la falta de contrato laboral o si se pretende disimular dicho nexo con otro tipo de relación contractual.

Se presume la existencia de una relación de trabajo a partir del momento en que hay un prestador y un receptor del servicio. Ésta puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada (arts. 20, 21 y 26, LFT).

Relación de trabajo por tiempo determinado o indeterminado. Véanse *Contrato de trabajo por tiempo indeterminado* y *Contrato de trabajo por tiempo u obra determinados*.

Remuneración. Del lat. *remuneratĭo, -ōnis*. Pago o contraprestación que deben recibirse por el trabajo prestado. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo ni objeto de renuncia por el trabajador.

Remunerare solvere est, non donare. Remuneración es pagar, no es dar.

Remuneraciones no salariales. Pagos realizados a un trabajador distintos del hecho en efectivo y que pueden constituir prestaciones adicionales al salario, particularmente en materia de vivienda; de fondos de ahorro privados adicionales al obligatorio previsto en la *Ley del Seguro Social*; de participación accionaria en la empresa; de transporte y, entre otras, de esparcimiento cultural o deportivo.

Rendición de cuentas. Obligación de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, de informar a la asamblea sindical cada seis meses, por lo menos, de manera completa y detallada todo lo relacionado con la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas debe incluir la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. En la legislación mexicana dicha obligación no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tiene derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o perciban irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y los procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos. Si no existen dichos procedimientos o una vez agotados éstos no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores pueden tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda el cumplimiento de las obligaciones mencionadas (art. 373, LFT).

Renuncia. Acto de renunciar. Documento en el que se manifiesta la decisión de dejar de trabajar para otra persona física o moral.

Renuncia de derechos. En razón del orden público social se establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos mínimos garantizados en la ley laboral. Ésta dispone que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones derivadas de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se dé. En los convenios o liquidaciones celebrados

entre empleadores y empleados, la Junta velará para que los segundos no renuncien a sus derechos (art. 33, LFT).

Renuncia del trabajador. No se habla de renuncia al trabajo o al empleo porque no se renuncia a laborar sino sólo a prestar la actividad realizada hasta ese momento.

Acto unilateral del trabajador para dejar de prestar servicios cuando lo desea, sin responsabilidad de su parte –si no supone incumplimiento de obligaciones– y sin que ello implique renunciar a los derechos correspondientes.

Ante la práctica patronal de que los trabajadores firmen la renuncia desde el ingreso al trabajo, la legislación laboral establece que toda liquidación, para ser válida, debe realizarse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos comprendidos en ella. La liquidación puede ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual la aprobará si no contiene renuncia de los derechos del empleado (arts. 5o., *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, y 33, LFT).

> **Renuncia al trabajo.** Es necesario que concurra la aceptación del patrón. En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 6, 5a. Parte, p. 59.

Representación. Derecho de actuar de una persona –mandatario o delegado– en lugar o por delegación de otra, sea ésta individual o colectiva.

Representación obrero-patronal. Los trabajadores y los empleadores se encuentran representados en diferentes instituciones de naturaleza tripartita, pues también hay una representación gubernamental en ellas: Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Consultiva Nacional y Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Representación sindical. Tiene como fin actuar en nombre e interés de los asociados: patrones u obreros. La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* garantiza en el art. 123, fracc. XVI, apartado A, el derecho de asociación profesional de los trabajadores y de los empleadores (arts. 354-356, LFT).

Representante del patrón. Toda persona que ejerza funciones de dirección o administración de una empresa o establecimiento es considerada en el derecho mexicano del trabajo como representante del empleador (art. 11, LFT).

Representante del trabajador. En un juicio, el trabajador puede hacerse representar por apoderado, por el sindicato a que

pertenece o por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo si lo solicita (arts. 689-697, LFT).

Representante sindical. La representación sindical recae en el secretario general o en la persona que designen la directiva del sindicato o los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o por causa imputable a él continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo dispuesto en los estatutos (art. 376, LFT).

***Rerum novarum* ("De las cosas nuevas").** Palabras introductorias y denominación de la encíclica publicada por León XIII (1810-1903) en 1891, que marca el comienzo del interés de la Iglesia por los problemas sociales, en particular de los trabajadores.

En la introducción se hace un llamado para auxiliar a la clase trabajadora por que sin merecerlo se halla en desgracia. Critica a quienes mueven a los pobres a odiar a los ricos, pues ello atenta contra el derecho de quienes poseen legítimamente y produce confusión en el orden social. Se señala que la solución estriba en la doctrina cristiana, que el trabajo resulta penoso porque es expiatorio, y que sufrir y padecer son el destino del hombre.

La encíclica plantea la armonía entre las clases, pues sin trabajo no hay capital; y sin éste, tampoco trabajo. Señala que los empleadores deben desarrollar la justicia y la caridad.

Para León XIII, los remedios son la intervención del Estado, que atenderá al bien común y hará guardar la justicia distributiva, pues importa al bienestar público la paz y orden; la limitación de la jornada de trabajo; el salario justo, y la constitución de sociedades de socorros mutuos y de asistencia social.

Rescisión de las relaciones de trabajo. El patrón y el trabajador tienen la facultad de rescindir o disolver la relación o el contrato de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. Así, el primero *despide* y el segundo *renuncia*.

La rescisión procede sólo si el trabajador o el empleador han realizado un acto u omisión que implique el incumplimiento de las obligaciones, si éste resulta grave y si se trata de un acto culposo que pudo evitarse. El trabajador puede terminar la relación de trabajo en cualquier momento, mientras que el empleador se sujetará a las causales expresamente señaladas en la ley o a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje por razones análogas de igual gravedad (arts. 46, 47 y 51, LFT. Véanse *Estabilidad en el empleo*; *Reinstalación del trabajador, excepciones de la*; *Causas de rescisión justificadas de la relación de trabajo por el empleador*, y *Causas de rescisión justificadas de la relación de trabajo por el trabajador*.)

Resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las resoluciones de los tribunales laborales pueden ser acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o deciden cualquier cuestión en el negocio; autos incidentales o resoluciones interlocutorias, si resuelven en juicio o fuera de él un incidente, y laudos, cuando deciden sobre el fondo del conflicto (art. 837, LFT).

Responsabilidad de los inspectores del trabajo. Son causas especiales de responsabilidad de éstos no practicar las inspecciones; asentar hechos falsos en las actas que levanten; tener interés directo o indirecto en las empresas o en los establecimientos sujetos a su vigilancia; revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos

de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en conflictos laborales; recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; no cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico, y no denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita pagar o haya dejado de cubrir el salario mínimo general de alguien a su servicio.

Las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del trabajo, independientemente de lo dispuesto en las leyes penales, son amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución (arts. 542, fraccs. II y III, y 544-549, LFT).

Retiro. Dejar una persona de trabajar o prestar servicios donde lo hacía porque alcanzó cierta edad o determinado número de años de servicio. (Véase *Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*.)

Revolución industrial. Proceso tecnológico que comenzó a finales del siglo XVIII, principalmente en Inglaterra, y permitió sustituir de manera gradual las pequeñas empresas artesanales por fábricas mecanizadas, y la fuerza física del hombre, de los animales, del viento o del agua por la motriz. Cambio del modelo de producción que fue también una respuesta a las transformaciones operadas en la sociedad; por ejemplo, aumento de la población y de la demanda de bienes y servicios, expansión del comercio ultramarino, surgimiento de mercados y lucha por conquistarlos y aparición de nuevas materias primas.

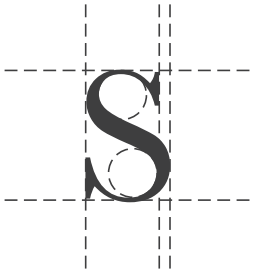
La revolución industrial representó el nacimiento del derecho del trabajo, en la medida en que las condiciones de trabajo precarias e insalubres demandaron la protección del trabajador en materia de seguridad social y de derecho laboral.

Riesgo. Posibilidad de que ocurra una desgracia o algo indeseado, de sufrir un daño o de fracasar.

Riesgo de trabajo. Accidente o enfermedad a que está expuesto un trabajador en ejercicio o con motivo del trabajo. Produce incapacidad temporal o permanente o definitiva (cuando no hay recuperación), que puede ser total, si impide realizar la labor en lo absoluto, o parcial, si inhabilita sólo de alguna manera para efectuarla (art. 55, *Ley del Seguro Social*).

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a prestaciones en dinero o en especie. Éstas proceden cuando el trabajador se enferma o accidenta; el Instituto Mexicano del Seguro Social le proporciona por el régimen de seguro social la atención médica requerida mediante medicinas, consultas, tratamientos, prótesis, operaciones quirúrgicas, etc. Las prestaciones en dinero se otorgan al imposibilitado para laborar y que, por tanto, no puede recibir su salario; estas prestaciones consistirán entonces en la restitución de dicho salario (arts. 58-67, *Ley del Seguro Social*. Véase *Accidente de trabajo [de trayecto])*.

Riesgo profesional. Véase *Riesgo de trabajo*.



Sábado. De *sabath*, descanso. Entre los judíos, último día de la semana, consagrado al descanso y al recuerdo del reposo divino por la creación (Génesis, Cap. 1, versículo 2, párrafo segundo). En el cristianismo se considera que el séptimo día es el domingo.

Sabático. Entre los judíos, séptimo año en que no se trabaja la tierra ni se recogen frutos para dar al suelo descanso, según la ley mosaica.

En algunas profesiones, como la enseñanza, año de exención de la docencia remunerado concedido por la universidad al profesor para que se dedique a la investigación.

Salario. Del lat. *salarĭum*, de *sal*, sal. Retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo o de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Salario (características). Debe pagarse en moneda de curso legal, sin que se permita hacerlo efectivo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituirse aquélla. Será remunerador y nunca inferior al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley.

Salario (compensaciones, descuentos, reducciones). Los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: pensiones alimenticias, pago de habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, si el descuento no excede de 10% del salario, pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; a quienes se haya otorgado un crédito para adquirir viviendas situadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se descontará 1% del salario, que se destinará a cubrir los gastos por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto de que se trate –el descuento deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador y no excederá de 20% del salario–, y pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de con-

sumo duradero o al pago de servicios –el descuento estará precedido de esa aceptación del trabajador y no podrá exceder de 10% del salario.

Salario (defensa del). La defensa del salario del trabajador se presenta contra el patrón, los acreedores del primero y los acreedores del segundo.

Defensa del salario contra el patrón. La ley laboral prohíbe la existencia de tiendas de raya. El art. 123, fracc. XXVII, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* señala que es nula la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; se pagará en efectivo y en el lugar donde se presta el servicio, y se prohíben las multas, la aplicación de descuentos, salvo excepciones, y la reducción de salarios. Ésta es causa de rescisión de la relación de trabajo y es imputable al patrón. Se prohíbe pagar el salario en especie y, entre otras, hacer colectas (arts. 51, 101, 102, 108-110 y 135, fracc. VIII, LFT).

Defensa del salario contra los acreedores del trabajador. Es obligatorio pagar el salario directamente al trabajador, salvo si se encuentra imposibilitado para efectuar de manera personal el cobro, y para ello resulta necesario que lo compruebe. Son nula la cesión de salarios, en favor del patrón o de alguien más, y no permisible la embargabilidad de los salarios de los trabajadores, con la sola excepción de la pensión alimenticia.

Defensa del salario contra los acreedores del patrón. Procede cuando el empleador se encuentra en problemas económicos frente a sus acreedores y ello da pauta a embargos, suspensión de pagos, quiebra o sucesiones. El depositario, interventor, liquidador o albacea estarán obligados a pagar, en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualquiera de esos casos, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad laboral. Los derechos de los trabajadores son preferenciales ante cualquier otro crédito, por lo cual no necesitan entrar en concursos de acreedores.

Salario (normas protectoras). El salario se rige por una serie de principios tendentes a proteger la remuneración del trabajador, la libre disposición de los salarios y la irrenunciabilidad de los derechos del salario. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (arts. 98, 99, 106 y 107, LFT).

Salario a comisión. Aquel en el que la retribución se paga según los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. Puede comprender primas sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, el pago inicial o los pagos periódicos, dos de dichas primas o las tres. El monto del salario diario se determina con base en el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los recibidos si el trabajador no cumplió un año de servicio (arts. 286 y 289, LFT).

Salario a precio alzado. Aquel en el que se combinan los salarios por unidad de tiempo y de obra; así, la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar (art. 83, LFT).

Salario caído. Véase *Pago de salarios caídos o vencidos.*

Salario integrado. Retribución que comprende de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por el servicio, con excepción del aguinaldo y las cuo-

tas obrero-patronales a la seguridad social y a los fondos de vivienda (art. 84, LFT).

Salario mínimo. Cantidad fijada en la ley como la menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada. No puede ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos previstos por la ley (art. 90, LFT).

Salario mínimo general. Remuneración que rige para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que determina la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Salario mínimo profesional. Remuneración que rige para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que determina la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en una o varias áreas geográficas de aplicación.

Salario por unidad de obra. La retribución pagada según los resultados de la labor respectiva se conoce como *salario a destajo*: de las unidades de trabajo realizadas dependerá el pago.

En el salario por unidad de obra, la retribución pagada será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se harán constar la cantidad y calidad del material, y el estado de la herramienta y los útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, así como el tiempo por el cual los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que la herramienta presente como consecuencia de la actividad.

Salario por unidad de tiempo. Retribución pagada en función de las horas durante las cuales el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio (jornada).

Actualmente la *Ley Federal del Trabajo* especificó el trabajo por unidad de tiempo al agregar un segundo párrafo al art. 83, el cual señala que cuando se trate de trabajo por unidad de tiempo se debe establecer con claridad dicha naturaleza. Si bien el trabajador y el patrón pueden convenir el monto del salario, éste siempre debe ser remunerador. También pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, sin exceder la jornada máxima legal y con respeto a los derechos laborales y de seguridad social. Asimismo, cuando se establezca el pago por hora, el ingreso que perciban los trabajadores en ningún caso puede ser inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Este nuevo párrafo es muy interesante ya que independientemente del tiempo que labore un trabajador (una u ocho horas) siempre se debe pagar un salario mínimo, emolumento con lo que debe cotizar a la seguridad social. Si lo que se buscaba era modular el tiempo de trabajo, lo que implicaba crear un banco de horas para que el empleador pudiera disponer de jornadas de 12 o cuatro horas, dentro del tiempo permitido por el banco de horas y en ese sentido no pagar horas extra, no se consiguió.

Salario remunerador. La legislación establece que el salario debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo, según la cantidad y la calidad de aquél. Se puede entender por *salario remunerador* el que basta al trabajador para llevar una vida personal o familiar en lo material y cultural sin dificultades económicas (art. 85, LFT).

PRUEBA, CARGA DE LA. SALARIO REMUNERADOR. Cuando el trabajador, en ausencia de contrato colectivo, reclama el pago del salario remunerador que según él merece por las características cualitativas y cuantitativas de los servicios que presta el patrón, al trabajador le corresponde allegar las probanzas relativas, de conformidad con el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo. Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 217-228, 5a. Parte, p. 45.

Salarios (fijación de los). Para fijar el importe del salario se toman en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, y aquél nunca puede ser inferior al mínimo (art. 85, LFT).

Salarios mínimos (fijación de los). Los salarios mínimos generales y profesionales se fijarán anualmente por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Para la fijación de los salarios profesionales se atenderá a las características de cada uno de los servicios y a las condiciones en que se prestan.

Sección sindical. En países donde impera el pluralismo sindical, y en consecuencia pueden convivir varios sindicatos en una empresa, independientemente de que uno de ellos tenga la titularidad del contrato colectivo, cada sindicato representativo puede decidir constituir una sección sindical que asegure la representación de los intereses de los miembros. La sección sindical no tiene personalidad jurídica.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Dependencia del Poder Ejecutivo Federal, encargada de desempeñar las facultades que le atribuyen la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, la *Ley Federal del Trabajo* y otras leyes y tratados, así como reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La STPS cuenta con las unidades administrativas y los órganos administrativos desconcentrados siguientes: Subsecretaría del Trabajo, Seguridad y Previsión Social, Subsecretaría de Empleo y Política Laboral, Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo, Oficialía Mayor, Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, Unidad de Funcionarios Conciliadores, Unidad de Asuntos Internacionales, Coordinación General de Empleo y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como varias direcciones generales, entre ellas las de Inspección Federal del Trabajo, de Asuntos Jurídicos, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Política Laboral, de Equidad y Género, de Capacitación, de Productividad; y de Investigación y Estadísticas del Trabajo.

Secreto profesional (obligaciones de los trabajadores). Es obligación especial de los trabajadores guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran de manera directa o indirecta, o de los cuales tengan conocimiento por razón de la actividad que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Secreto profesional (rescisión de la relación de trabajo). Es causa de rescisión del contrato sin responsabilidad del empleador si el trabajador revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Sector informal. La explosión urbana, el crecimiento demográfico, las migraciones y la disminución de los servicios del Estado en los países en vía de desarrollo durante las tres últimas décadas, así como las crisis económicas recurrentes y el desempleo, son factores que han contribuido al nacimiento de una serie de sectores no estructurados o informales. La complejidad de éstos se manifiesta en las diferentes acepciones de lo informal o no estructurado, las cuales no son más que un ejemplo de los aspectos que los autores han tratado de abordar: economía no oficial, economía no declarada, economía disimulada, economía sumergida, economía paralela, economía alternativa, economía autónoma, economía gris, economía marginal, contraeconomía, economía invisible, economía ilegal, economía no registrada, economía no observada, economía oculta, economía subterránea, economía clandestina, economía secundaria, economía dual, economía oscura, economía irregular, economía periférica, economía a la sombra y economía informal.

Es muy difícil evidenciar las actividades correspondientes al trabajo informal. Sin embargo, puede clasificarse con base en dos criterios: según la naturaleza o el grado de desarrollo de la labor realizada.

Con base en la naturaleza de la actividad puede hablarse de dos tipos: *microempresas familiares* (unidades de producción y comercialización de bienes o servicios), en las que un grupo emplea eventualmente algunas personas no pertenecientes al núcleo familiar (taller productivo, pequeñas tiendas, recolección de desechos), e *iniciativas individuales*, es decir, una sola persona crea su trabajo virtual sin contratar terceras personas (kioscos, reparaciones menores, vendedores ambulantes).

A partir del segundo criterio destacan tres niveles de desarrollo según la eficiencia económica de las actividades efectuadas, su estabilidad y el valor que los participantes les dan: las consideradas de urgencia y que aseguran la supervivencia (recolección de desechos, vendedores ambulantes); las más o menos estables que aseguran la situación de las necesidades esenciales, pero que no permiten ningún tipo de acumulación o de crecimiento (no constituyen una acción voluntaria sino, más bien, una estrategia de refugio temporal), y las que permiten a los participantes mejorar su calidad de vida y generar ciertas formas de acumulación y desarrollo. Más allá de una estrategia de subsistencia, en este caso se trata de una estrategia de vida productiva.

Las definiciones del sector informal son variadas. Generalmente, se hace referencia al criterio del tamaño, del no respeto del derecho, de la no declaración de las relaciones laborales ante la seguridad social o por no contar con una tarjeta de trabajo (*carteira do trabalho*, como es el caso en Brasil). De hecho, no hay una acepción unánime sobre él.

Para algunos autores, el sector informal incluso no existiría, pues su heterogeneidad, la imposibilidad de estudiar una relación unívoca entre los empleos informales, las actividades informales y las empresas informales impiden identificarlo.

No obstante, entre las definiciones del sector informal la más utilizada es la establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha sido objeto de múltiples críticas pero se encuentra en la base de todo intento serio de definición del sector informal. Para la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT, el sector informal representa:

> Un conjunto de unidades que producen bienes o servicios en vista principalmente de crear empleos e ingresos para las personas concernidas. Estas unidades tienen un bajo nivel de organi-

zación, operan en pequeña escala y de manera específica, con poca o ninguna división entre el trabajo y el capital en tanto que factores de producción. Las relaciones de empleo –cuando existen– están principalmente fundadas sobre el empleo ocasional, las relaciones familiares o las relaciones personales y sociales, más que sobre acuerdos contractuales que contengan garantías en buena y debida forma.

Entre los factores cruciales del concepto de la OIT se encuentran la noción de unidad de producción, el objeto principal del sector informal, la existencia de relaciones de trabajo y el contenido de las actividades realizadas.

Seguridad social (derecho a la). Se entiende desde una doble perspectiva: como garantía o como principio. Por una parte, constituye la garantía al acceso que debe tener todo ser humano a la seguridad y a los seguros sociales. Por otra, en tanto principio rector de la seguridad social se apoya, a su vez, en cuatro principios funcionales u operativos que dan contenido a ese derecho del ser humano: asistencia médica, ingreso social alternativo o sustituto, ingresos de base, y de inserción, reinserción y valorización de los recursos humanos.

El derecho a la seguridad social se sustenta en cuatro principios generales al servicio de los anteriores: igualdad de tratamiento (entre nacionales y no nacionales, entre hombres y mujeres), solidaridad, afiliación obligatoria y responsabilidad del Estado y participación de los individuos.

Seguridad social (derecho de la). Está constituido por el conjunto de disposiciones legislativas y reglamentarias que protegen a los trabajadores y a sus familiares o dependientes económicos contra los riesgos susceptibles de reducir o suprimir sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte.

El derecho de la seguridad social comprende la regulación de los organismos encargados de la aplicación de las disposiciones normativas de la seguridad social, mediante regímenes generales, especiales o particulares.

Ninguna noción de la seguridad social cuenta con la unanimidad de los tratadistas. La situación quizás se deba a que no hay un modelo único.

El derecho de la seguridad social está constituido de normas, por lo cual su contenido depende directamente de la coyuntura económica: los derechos reconocidos mejoran y se extienden cuando el estado general de la economía es saludable y retroceden cuando se deteriora. Aunque si bien la evolución de la seguridad social sigue el movimiento de la coyuntura económica, no deja de influir el entorno económico en que se mueve, debido a las perspectivas de mediano y largo plazos que se plantea la seguridad social, así como a una serie de principios del derecho de ésta.

Seguro de desempleo. En algunos países, el régimen de desempleo garantiza, en ciertas condiciones, a los antiguos empleados involuntariamente desprovistos de trabajo un ingreso económico mensual, que puede ser regresivo.

Seguro de guarderías. Cubre el riesgo de la trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de labores a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en la ley (art. 201, LSS).

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuida-

do de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el art. 201 de la *Ley del Seguro Social* (LSS). Serán proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de las disposiciones que al efecto expida el consejo técnico (arts. 201-204, LSS).

Seguro de invalidez. El estado de invalidez da derecho al asegurado al otorgamiento de pensión temporal o definitiva, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial (art. 120, *Ley del Seguro Social*).

Seguro de maternidad. Comprende prestaciones relativas al derecho de la madre a la asistencia médica, así como de un derecho de reposo, con goce de salario, 30 días antes y 30 después del parto.

Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Está destinado al asegurado privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad, si se tienen reconocidas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 1 250 cotizaciones semanales (art. 154, LSS).

El trabajador cesante que tenga 60 años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente puede retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las necesarias para que opere la pensión.

En este caso, si el asegurado ha cotizado un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de la *Ley del Seguro Social* (LSS).

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al IMSS a otorgar pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial (art. 155, LSS).

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos pueden disponer de la cuenta individual con objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito pueden elegir alguna de las opciones siguientes:

I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en la LSS y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro Para el Retiro (art. 157, LSS).

El asegurado que opte por lo segundo podrá en cualquier momento contratar una renta vitalicia de acuerdo con lo dispuesto en la fracc. I. No podrá optar por ello si la renta mensual vitalicia por convenir es inferior a la pensión garantizada.

Las prestaciones del ramo de vejez son las mismas que para el cesante (art. 161, LSS).

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 1 250 cotizaciones semanales (art. 162, LSS).

En caso de que el asegurado tenga 65 o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, puede retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las necesarias para que opere la pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tiene de-

recho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. (Véase *Jubilación*.)

Seguro obrero. Contrato por el cual la compañía respectiva se compromete a pagar a una persona, a una empresa o institución, o a quien ellas designen, cierta cantidad de dinero por la pérdida o el daño que pueda suceder, a cambio del pago de una cuota o prima proporcional al valor de lo asegurado y en relación con los riesgos a que esté expuesto.

Servicio gratuito de defensoría. Véanse *Procuraduría del Trabajo* y *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*.

Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA). Tiene los objetivos siguientes: estudiar y promover la generación de empleos; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y registrar las constancias de habilidades laborales.

El SNECA está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a la que corresponden, entre otras, obligaciones en materia de promoción de empleos, de colocación de trabajadores, de capacitación o adiestramiento de trabajadores y de registro de constancias de habilidades laborales.

Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o los establecimientos pertenecientes a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la STPS es asesorada por un Consejo Consultivo, integrado por representantes del sector público y de las organizaciones nacionales de trabajadores y las de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes, y por Consejos Consultivos Estatales, cuando se trate de empresas de jurisdicción local (arts. 539-539-C, LFT).

Servicio Profesional de Carrera. Mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. Busca garantizar que el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los servidores públicos de confianza en la Administración Pública se obtengan por medio de principios como el mérito, la igualdad de oportunidad, legalidad, imparcialidad, vocación de servicio, objetividad, eficiencia y lealtad institucional.

El Servicio Público de Carrera se basa en la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 2003 y que entró en vigor el 7 de octubre del mismo año. La ley aplica a los servidores públicos de confianza de la Administración Pública Federal que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área y Jefe de Departamento y Enlace. Este sistema no comprende al personal que presta sus servicios en la Presidencia de la República, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera, y los que presten sus servicios me-

diante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Sindicalismo. Movimiento social iniciado en Europa a mediados del siglo XIX en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones de hecho o de derecho para defender sus intereses, reivindicar sus derechos y lograr sus aspiraciones colectivas.

El sindicalismo representa el contrapeso de los trabajadores organizados ante el poder patronal o capitalista de dictar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo.

Sindicalizado. Perteneciente a un sindicato o relacionado con él.

Sindicato. Asociación de trabajadores o patrones constituida para estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses.

Es más común utilizar la palabra *sindicato* para referirse a la organización de trabajadores.

Sindicato (capacidad). Persona jurídica constituida con su capital: vive de las aportaciones de los afiliados. Si se considera en la ley como persona jurídica, debe en consecuencia tener capacidad; así, en uso de ésta puede adquirir bienes muebles o inmuebles donde tenga su domicilio, siempre que sean única y exclusivamente para los fines del propio sindicato; también puede defender sus derechos ante las autoridades.

Sindicato (disolución). En el derecho laboral mexicano, se disuelve por el voto de las dos terceras partes de los miembros o por el transcurso del término fijado en los estatutos. No está sujeto a disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

Sindicato (disolución, aplicación del activo). En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma determinada en los estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y, de no haberlas, al Instituto Mexicano del Seguro Social (art. 380, LFT).

Sindicato (estatutos). Los estatutos sindicales deben contener nombre, domicilio y duración del sindicato; objeto o finalidad de éste; condiciones de ingreso, obligaciones y derechos de los asociados; expulsión y correcciones disciplinarias; convocatoria de las asambleas; procedimiento para elegir la directiva, número de miembros y periodo de duración de ésta; administración, rendición de cuentas y liquidación del patrimonio sindical; forma de pago y monto de las cuotas sindicales, y las demás normas que la asamblea apruebe.

Sindicato (prohibiciones). Puede adquirir bienes muebles o inmuebles, como el edificio o local donde tenga su domicilio, con la sola limitación de que sea única y exclusivamente para los fines que le sean propios.

Sindicato (requisitos para la formación de un). Para constituirse como tal reunirá una serie de requisitos de mayoría, de fondo y de forma.

Requisitos de mayoría. Es necesario que se integre al menos por 20 trabajadores en servicio activo. Se incluye a los despedidos dentro de los 30 días previos a la solicitud de registro. Los menores empleados y los extranjeros pueden formar parte de él, no de la directiva.

Requisitos de forma. Debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en los casos de competencia local, en las Juntas Laborales de Conciliación y Arbitraje. Para el registro de un sindicato pueden pre-

sentarse copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; lista de los nombres y domicilios de los miembros, y nombre y domicilio del patrón, la empresa o el establecimiento donde se presta el servicio, y copia autorizada de los estatutos y del acta de la asamblea en que se eligió la directiva. Los documentos deben ser autorizados por el secretario general de la organización y el de las actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los *requisitos de fondo* son los que deben considerarse en los estatutos: nombre, domicilio y duración del sindicato; objeto o finalidad de éste; condiciones, obligaciones y derechos de los asociados; expulsión y correcciones disciplinarias; convocatoria de las asambleas; procedimiento para elegir la directiva, número de miembros y periodo de duración de ésta; administración, rendición de cuentas y liquidación del patrimonio sindical; forma de pago y monto de las cuotas, y las demás normas que la asamblea apruebe.

Sindicato corporativo. Véase *Corporativismo*.

Sindicato de empresa. El formado por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa.

Sindicato de oficios varios. El formado por trabajadores de diversas profesiones. Sólo podrá constituirse cuando, en el municipio respectivo, el número de empleados de una misma profesión sea menor de 20.

Sindicato de patrones. Asociación integrada al menos por tres patrones. Puede ser la formada por empleadores de una o varias ramas de actividades, y nacional, la compuesta por los de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas (arts. 361 y 364, LFT).

Sindicato de trabajadores. El integrado al menos por 20 trabajadores en activo, constituido para estudiar, mejorar y defender sus intereses (art. 364, LFT).

Sindicato gremial. El formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato industrial. El formado por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Sindicato nacional de industria. El formado por trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

Sindicato nacional de patrones. El formado por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas (art. 361, fracc. II, LFT).

Sindicato titular del contrato colectivo. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si en la misma empresa hay varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

den celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de los afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (arts. 387-389, LFT).

Socialdemocracia. Socialismo parlamentario y reformador.

Socialismo. Término empleado por vez primera en 1832, en un artículo publicado por Pierre Leroux (1797-1871), y más tarde generalizado por Robert Owen (1771-1858). Aunque comprende matices político-económicos, por razones de lugar y tiempo, el concepto critica el conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas y sociales basadas en el individualismo liberal-burgués y propone uno donde la sociedad se encuentre por encima del individuo, con la subordinación del interés individual al general.

En su primera fase se ha llamado *socialismo utópico* la corriente de pensamiento idealista y moral que no había descubierto la contradicción de las clases sociales ni el papel de la propiedad privada como factor de dominación. Entre los representantes del socialismo utópico se encuentran Saint-Simon (1760-1825), Owen, Louis Blanc (1811-1882), Jean Charles Léonard de Sismondi (1773-1842) y Charles Fourier (1772-1837). Más tarde, con la utilización de las tesis económicas de David Ricardo (1772-1823), el socialismo se transformó en *científico*; su teoría sobre el valor del trabajo sirvió de base para el desarrollo de la teoría socialista y para que Karl Marx (1818-1883) estableciera los fundamentos de su teoría económica y social: la existencia de clases sociales con intereses antagónicos, la explotación de la clase obrera y, en consecuencia, la lucha de clases.

Según Marx, el trabajador labora más tiempo del socialmente necesario; es decir, el tiempo que sería suficiente para permitirle satisfacer sus necesidades de vida. Esta cantidad de trabajo excesiva pasa a poder del capitalista en forma de plusvalía. Tal beneficio permite, por su incremento progresivo, la concentración del poder económico de explotación, lo que determina finalmente y en forma gradual el enriquecimiento de los capitalistas y la proletarización de la clase obrera.

El socialismo constituye la ideología y el instrumento político que despierta la conciencia de clase y propicia la movilización de las masas de trabajadores para conquistar el poder y, una vez ahí, comenzar la realización del socialismo mediante la dictadura del proletariado y la colectivización de los medios de producción. La fase final del socialismo es el *comunismo*, donde el Estado desaparece y la sociedad es capaz de regirse a sí misma por la costumbre socialista.

Solidaridad obrera. Se originó en las circunstancias de trabajo que acompañaron el nacimiento de la economía industrial y situaban a los obreros al margen de la sociedad. El proletariado, forzado a sufrir condiciones laborales y de vida infrahumanas, adquirió la convicción de que solamente por la solidaridad mejoran éstas.

Subcontratación. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) la define como el medio por el cual un patrón denominado *contratista* ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de un *contratante*, persona física o moral, quien fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de

las obras contratadas (art. 15-A). El trabajo en régimen de subcontratación debe cumplir las condiciones siguientes:

a) No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
b) Debe justificarse por su carácter especializado.
c) No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
d) El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista debe constar por escrito.

De no cumplirse las anteriores condiciones, el contratante es considerado patrón para todos los efectos establecidos en la LFT y las obligaciones en materia de seguridad social.

Al celebrar un contrato la empresa contratante debe cerciorarse que la contratista cuente con la documentación y los elementos suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; además de cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. La empresa contratante puede cumplir su obligación por medio de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la ley.

La LFT no permite la subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista, con el fin de disminuir derechos laborales (art. 15-D). A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrá una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (art. 1004-C).

Las nuevas tecnologías y modelos de producción permiten reducir el tamaño de la empresa y las actividades que realiza, ya que envían fuera porciones y etapas del proceso productivo, ahora desarrollados por terceros. La subcontratación se caracteriza por ser una relación triangular: una empresa denominada *beneficiaria* contrata a otra nombrada *contratista* mediante un contrato civil o mercantil para que ejecute por su cuenta y riesgo, con sus empleados, un determinado trabajo o servicio. De esta manera se rompe la relación laboral típica, establecida por medio de un contrato laboral entre dos partes claramente identificables: un trabajador, quien brinda servicios, y un empleador, que los recibe, aprovecha y remunera; es una relación bilateral.

Las relaciones triangulares son la característica principal de las nuevas formas organizativas de la empresa. Hay una variedad de denominaciones para ellas: contratas y subcontratas, enganche, colocación, tercerización, *outsourcing*, descentralización, trabajo en régimen de subcontratación –utilizado por la Organización Internacional del Trabajo en los preparativos y debates de las conferencias de 1996 y 1997–, interposición, entre otras.

Subempleado. Trabajador que labora por debajo de las horas normales de una jornada laboral por razones ajenas a su voluntad y obtiene ingresos inferiores a los proporcionados por una actividad de tiempo completo. Por tanto, necesita una ocupación adicional para completarlos.

Subempleo. La Organización Internacional del Trabajo lo identifica como la "diferencia entre el empleo efectivo de los recursos

de mano de obra y el empleo de los recursos disponibles en ciertas condiciones". La IX Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo considera que hay subempleo cuando "personas provistas de empleo no trabajan tiempo normal y podrían o desearían efectuar un trabajo suplementario del que prestan efectivamente, o cuando sus ingresos o su rendimiento se verían aumentados si, teniendo en cuenta sus aptitudes profesionales, trabajasen en mejores condiciones de producción o cambiaran de profesión".

Subordinación. Del lat. *subordinatĭo*, *-ōnis*. Relación de dependencia de un elemento a otro o de la autoridad, las órdenes, el dominio, etc., de una persona respecto a otra. Vínculo de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación de un servicio a cambio de un salario.

La subordinación es el elemento que determina la existencia o no de una relación de trabajo, y –en tal sentido– la aplicación del derecho laboral y de la seguridad social.

El nexo de subordinación es quizás la principal característica de un trabajador dependiente o subordinado. A diferencia del independiente, que realiza actividades por iniciativa propia, por su cuenta y según sus normas, en el caso del dependiente nos encontramos en una relación laboral cuando:

a) La subordinación es eminentemente jurídica.
b) La subordinación se refiere sólo a la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, y el empleador carece de derechos para dirigir las demás actividades del trabajador (en su vida personal), de manera que la subordinación jurídica aparece cuando hay una relación de mando, y la subordinación financiera, si el vínculo es esporádico y estrictamente económico, por ejemplo, con una empresa, en cuyo caso hay un nexo comercial entre dos personas;
c) El poder del empleador como facultad jurídica se refiere únicamente a la actividad laboral del trabajador, a fiscalizar dicha actividad y, en su caso, a hacer cesar dicha actividad.
d) No desaparece la subordinación por el hecho de que el trabajador desempeñe tareas de colaboración o de confianza o tenga participación económica en la empresa si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empleador.
e) La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del empleador (trabajo a domicilio).
f) La subordinación no implica distinciones de empleos, según la índole de las actividades ejercidas.
g) Hay subordinación aun en el caso de quienes ejercen profesionales liberales si una persona, pese a su formación profesional, se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuido y a una situación de dependencia.
h) La primacía de la realidad muestra que una relación laboral es de dependencia y no autónoma, como formalmente se ha presentado.

Pueden señalarse además varias diferencias entre un trabajador independiente y uno subordinado: el primero no tiene jefe o, en otros términos, él lo es, y el segundo se encuentra sujeto a una relación de subordinación. El trabajador independiente no está sujeto a un horario determinado, aunque por su interés y beneficio económico suele rebasar las jornadas máximas legales establecidas para un trabajador subordinado, ni a un contrato o a una relación de trabajo, pues sus clientes son múltiples, igual que sus contratos; suele laborar en un local su-

yo o que renta, mientras que uno subordinado lo hace en el lugar señalado por el empleador, que puede ser su casa, si así se acuerda. El independiente mantendrá una relación de respeto y buen trato con los clientes, mientras que el subordinado debe obediencia en relación con el trabajo que realice. El salario del independiente no parte de un mínimo legal obligatorio; sin embargo, sus ingresos suelen ser superiores a los de uno subordinado. Éste recibe el salario independientemente del éxito o del fracaso de su empleador, mientras que uno independiente soporta el éxito o el fracaso de su actividad laboral.

Entre las varias diferencias, quizás la más importante es que el trabajador independiente, por ser él mismo su patrón, no goza de ninguna de las prestaciones que la legislación laboral concede a un trabajador subordinado, particularmente en materia de aguinaldo, antigüedad, vacaciones y seguridad social.

Tradicionalmente, la subordinación se ha entendido sólo como jurídica; es decir, como la surgida del contrato de trabajo, por la cual el dependiente acata las órdenes del principal. Sin embargo, en la actualidad ha cobrado fuerza el estudio de la *subordinación económica*, noción en algún momento desarrollada por la doctrina, ante las nuevas formas de trabajo, que implica el sometimiento a las condiciones de trabajo y a las salariales ante la necesidad de subsistencia del empleado. (Véase *Parasubordinación*.)

Subordinación. Elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. Época, Vol. 187-192, 5a. Parte, p. 85. (También en Informe 1984, Cuarta Sala, p. 21.)

Sueldo. Del lat. *solĭdus*. Cantidad fija de dinero que se paga de manera regular a un trabajador, particularmente al empleado de una empresa.

Suspensión de la relación de trabajo. Interrupción temporal de un contrato individual o colectivo de trabajo por causas ajenas al trabajador o al empleador. Implica el cese momentáneo de la relación de trabajo; por tanto, una vez superada la causa de suspensión, debe reanudarse el vínculo laboral.

Suspensión de la relación individual de trabajo. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. La incapacidad surte efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de aquella en que se produzca la incapacidad, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si ésta desaparece, sin que la sus-

pensión pueda exceder del término previsto en la *Ley del Seguro Social* para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. El empleado debe regresar a las labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

2. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tiene la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de recibir aquél. La incapacidad surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite que está detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. El trabajador debe regresar al empleo dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la suspensión.
3. El arresto del trabajador. La incapacidad surte efectos desde el momento en que éste acredite que está detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. El trabajador debe regresar al empleo el día siguiente a la fecha en que termine la causa de suspensión.
4. El cumplimiento de ciertos cargos públicos o la obligación de enlistarse en la Guardia Nacional que prevé el art. 31, fracc. III, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como la designación del trabajador como representante ante organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. La incapacidad surte efectos desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñarse los encargos, hasta por un periodo de seis años. El trabajador debe regresar al empleo dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la suspensión. Cuando sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, el tiempo de servicio se considerará para determinar su antigüedad.
5. La falta de los documentos exigidos en las leyes y los reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. La interrupción surte efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un periodo de dos meses. El trabajador debe regresar al empleo el día siguiente a la fecha en que termine la causa de suspensión (arts. 42-46, LFT).

Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo. Son causas de ésta las siguientes:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos. Él o su representante deben avisar de la interrupción a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que la apruebe o desapruebe.
2. La falta de materia prima no imputable al patrón. Previamente a la suspensión, éste obtendrá autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que puede ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conducentes al esclarecimiento de la verdad y requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos respectivos.

3. El exceso de producción en relación con sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado. El patrón, previamente a la suspensión, debe obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.
4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. Antes de la suspensión, éste obtendrá autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.
6. La falta de administración por el Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con que hubiese contratado trabajos o servicios, si aquéllas son indispensables. El patrón, previamente a la suspensión, obtendrá autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que puede ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conducentes al esclarecimiento de la verdad y requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos respectivos.

La suspensión puede afectar toda una empresa o establecimiento o parte de ellos. Se considerará el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fija la indemnización por pagar a los trabajadores, entre otras circunstancias según el tiempo probable de interrupción de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

El sindicato y los trabajadores pueden solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas de la suspensión. Si la Junta resuelve que no las hay, fijará un término no mayor de 30 días para reanudar las actividades. Si el patrón no las reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización correspondiente.

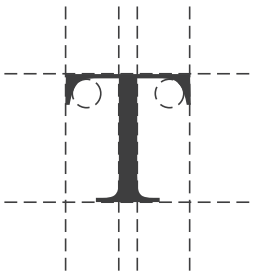
El patrón anunciará con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Debe avisar al sindicato, y llamar por los medios adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a quienes prestaban servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada. Está obligado a reponer a los trabajadores en los puestos que ocupaban, siempre que se presenten dentro del plazo que fije él mismo, que no puede ser menor de 30 días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores pueden solicitar su indemnización o la reinstalación en el trabajo (arts. 48, 50, 427-432 y 782, LFT).

Suspensión de los contratos de trabajo. Véase *Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo*.

Suspensión del contrato de trabajo. Véase *Suspensión de la relación individual de trabajo*.

Sustitución patronal. Véase *Patrón sustituto*.



Taller familiar. Empresa donde trabajan únicamente cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos. No le aplican las disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, de cuyo cumplimiento se encarga la Inspección del Trabajo (arts. 351-353, LFT. Véase *Pyme*).

Taylorismo. Estudio científico de administración del trabajo. Lo inició antes de la Primera Guerra Mundial el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915) y lo desarrollaron posteriormente Frank Bunker Gilbreth (1868-1924), Henry Lawrence Gantt (1861-1919), Harrington Emerson (1852-1931) y William Kent (1851-1918). Se centra en los principios de la organización científica y la administración del trabajo, con base en estudios de tiempo y movimiento, continuados por preparación de condiciones laborales. Su objetivo es formar un obrero productivo con la asignación de dos salarios: uno aplicable al trabajador con rendimiento normal y otro para el más hábil.

La crítica fundamental sobre el taylorismo es que elimina a los trabajadores medios, y la intensificación del trabajo implica mayor explotación.

Técnico. Relacionado con la aplicación de conocimientos para obtener resultados prácticos o con el empleo de ciertos instrumentos en la elaboración o producción de algo. Persona capacitada para realizar un trabajo que se orienta a la obtención de resultados prácticos, con la supeditación de la teoría a dicho fin.

Teletrabajo. Modo de laborar con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a distancia desde un lugar, no necesariamente la empresa, que puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar seleccionado por él.

En Francia, el teletrabajo es una modalidad de organización, ejecución o ambas de una labor ejercida de manera habitual por una persona física: se efectúa a distancia (fuera del lugar que recibe el resultado de dicha actividad) y sin posibilidad física de supervisar su ejecución. Implica el uso de la informática y las telecomunicaciones, así como la transmisión de datos a distancia.

La *Ley Federal del Trabajo* reformada considera trabajo a domicilio aquel que se

realiza a distancia mediante tecnologías de la información y de la comunicación (art. 311). Desde nuestro punto de vista, la caracterización del teletrabajo no es más que una modalidad de organización o ejecución del trabajo a domicilio.

Teoría de la ley de la oferta y la demanda. En la medida en que se considera mercancía, el trabajo está sujeto a la oferta y a la demanda, de tal suerte que si hay muchos interesados en ocupar un reducido número de trabajos, los salarios normalmente son bajos.

Cuando hay necesidad de mano de obra y ésta resulta escasa, los salarios suelen ser normalmente altos. El término *oferta de mano de obra* puede entenderse en varios sentidos: sobre el número de trabajadores, en relación con el número de horas y acerca de la intensidad del trabajo.

Teoría de la productividad. Proceso productivo determinado: cuando llega el rendimiento al límite máximo, cada trabajador nuevo no aporta más que una productividad cada vez menor. Sobre la productividad de éste se fija la tasa de salarios de los restantes trabajadores. En consecuencia, la productividad marginal determina los salarios de los trabajadores.

Terminación de las relaciones de trabajo. Extinción de la relación o de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento de las partes o por un acontecimiento ajeno a su voluntad.

Las causas de terminación pueden ser sólo las consagradas de modo expreso en la legislación: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o el vencimiento del término o de la inversión del capital; la incapacidad física o mental del trabajador que imposibilite prestar el servicio; la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de las actividades; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, o el concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de las labores (arts. 38, 53 y 434, LFT).

Tiempo efectivamente trabajado. Conjunto de días en que el trabajador prestó servicios materialmente en la empresa.

Tiempo efectivo de trabajo. Conjunto de días en que el trabajador se desempeñó materialmente en la empresa, así como los festivos, los de incapacidad, los de vacaciones, los de descanso legales y contractuales, y aquellos en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando éste no le asigne labores.

La prima de antigüedad se calcula con base en el tiempo efectivo de trabajo, no del efectivamente trabajado.

Tiempo extraordinario. El trabajado más allá de la jornada ordinaria.

Tiendas de los trabajadores. No puede exigirse a éstos que compren los productos de consumo en establecimientos determinados. Sin embargo, por acuerdo entre los trabajadores y los empleadores pueden crearse almacenes y tiendas donde se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, siempre que la adquisición sea libre, sin coacción, los precios de venta se fijen por convenio entre las partes y nunca sean superiores a los oficiales o, en su

defecto, a los corrientes en el mercado, y se determine en el convenio la participación correspondiente a los trabajadores en la administración y vigilancia del lugar (arts. 103 y 133, LFT).

Tiendas de raya. Establecimientos de venta de mercancías en una empresa o finca rural, en donde durante el siglo XIX y principio del siglo XX se obligaba a los trabajadores y campesinos a comprar. Sin embargo, los almacenes y las tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, pueden crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones (art. 103, LFT). El salario en efectivo no se pagará con mercancías, vales, fichas u otro signo representativo con que pretenda sustituirse la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago deben ser cubiertos por el patrón.

Trabajador. Persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado. La noción se caracteriza por tres elementos: la persona física, la prestación de un servicio personal y la relación de subordinación. (Véase *Empleado*.)

Trabajador a domicilio. El que labora habitual y personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local elegido de manera libre por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, en virtud de lo cual la ley establece derechos y obligaciones especiales. El *trabajo a domicilio* es el que se realiza a distancia mediante tecnologías de la información y de la comunicación (art. 311, LFT).

El convenio por el cual el patrón vende materias primas u objetos a alguien para que los transforme o confeccione en su domicilio y, posteriormente, los venda al mismo patrón, y cualquier otro pacto u operación semejante constituyen trabajo a domicilio.

El empleador de trabajadores a domicilio tiene prohibido utilizar intermediarios; si los hay, se considerarán patrones.

Los patrones que den trabajo a domicilio se inscribirán previamente en el Registro de Patrones de Trabajo a Domicilio, en la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Constarán ahí el nombre y el domicilio del patrón para quien se ejecutará el trabajo y los demás datos señalados en los reglamentos respectivos.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito; cada una de las partes debe conservar un ejemplar y otro se entregará a la Inspección del Trabajo. Contendrá nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; local donde se ejecutará la actividad; naturaleza, calidad y cantidad de ésta; monto, fecha y lugar de pago del salario, y las demás estipulaciones que ambos convengan.

El patrón entregará dicho escrito dentro de un plazo de tres días hábiles a la Inspección del Trabajo, la cual en igual término lo revisará y, si no está ajustado a la ley, dentro de tres días formulará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que realicen las modificaciones respectivas. El patrón lo presentará nuevamente a la misma dependencia.

Los patrones están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo,

donde constarán nombre, nacionalidad, edad, sexo y estado civil del trabajador y domicilio o local donde laborará; días y horario para entregar y recibir el trabajo y pagar los salarios; naturaleza, calidad y cantidad de éste; materiales y útiles que en cada ocasión se le proporcionen, valor de éstos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa suya; forma y monto del salario, y los demás datos señalados en los reglamentos. Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Los trabajadores a domicilio recibirán gratuitamente de los patrones la *Libreta de trabajo a domicilio*, foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, donde se anotarán sus datos y la labor que les proporcionen en cada ocasión. La falta de libreta no los priva de los derechos correspondientes.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) fija los salarios mínimos profesionales de los trabajos a domicilio, según la naturaleza y la calidad de éstos, el tiempo utilizado para producir un bien o un servicio y los precios de mercado, etc. Esos salarios no serán inferiores a los pagados por actividades semejantes en la empresa o el establecimiento para los que se realice el trabajo.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; entregar los materiales y útiles necesarios en las fechas y horas convenidas; recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y las fechas estipuladas; hacer constar en la libreta de cada empleado, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias resultantes, sin que proceda reclamación posterior alguna, y proporcionar a los inspectores del trabajo y a la CNSM los informes que soliciten.

Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes: poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles recibidos; elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada; recibir y entregar el trabajo en los días y horarios convenidos, e indemnizar al patrón por la pérdida o el deterioro que por su responsabilidad muestren dichos materiales y útiles.

Estos trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario del día de descanso obligatorio, a vacaciones anuales y, al que deje de darse el trabajo, a la indemnización o a la reinstalación.

En materia de trabajo a domicilio, los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes (art. 330, LFT):

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones". En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señale esta ley;
II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "Libros de registro de trabajadores a domicilio" y las "Libretas de trabajo a domicilio";
III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Trabajador académico. Persona física que presta servicios de docencia o investigación a universidades o instituciones de educación superior autónomas. Su actividad se regula de manera especial en la ley laboral.

El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media; y el dedicado exclusivamente a la docencia, por hora clase. No viola el principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Los sindicatos y sus directivas constituidos en las universidades o instituciones estarán formados únicamente por los trabajadores que presten servicios en cada una de ellas y serán de personal académico, de personal administrativo o de institución si comprende a ambos tipos.

Las disposiciones de los contratos colectivos relativas a los trabajadores académicos no se extienden a los administrativos ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En el procedimiento de huelga, el aviso para la suspensión de labores debe darse por lo menos 10 días antes de la fecha señalada para ella. Previamente al paro, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar laborando para que prosigan las labores cuya interrupción pueda perjudicar de manera irreparable la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Trabajador administrativo. Persona física que presta servicios no académicos en universidades o instituciones de educación superior autónomas. Su trabajo, como labor especial, comparte algunas disposiciones del académico.

Los sindicatos y sus directivas constituidos en las universidades o instituciones estarán formados únicamente por los trabajadores que presten servicios en cada una de ellas y serán de personal académico, de personal administrativo o de institución si comprende a ambos tipos. (Véase *Trabajador académico*.)

Trabajador de buques. El que labora en cualquier clase de barco o embarcación con bandera mexicana, particularmente los capitanes y los oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y los contadores, los radiotelegrafistas, los contramaestres, los dragadores, los marineros y el personal de cámara y cocina, los que sean considerados trabajadores en las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y, en general, todos los que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. El de buques es un trabajo especial.

Los capitanes, entendidos como tales quienes ejercen el mando directo en un buque, tienen respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido en él y tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, ni el convenio celebrado con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del cónsul respectivo.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al cónsul mexicano más cercano y un cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon. Contendrá lugar y fecha de celebración; nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; mención del buque o los buques a bordo de

los cuales se prestarán los servicios; si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes; el servicio por prestarse, especificado con la mayor precisión; la distribución de las horas de jornada; el monto de los salarios; el alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador, su periodo anual de vacaciones, sus derechos y obligaciones y el porcentaje que recibirá cuando se trate de dar salvamento a otro buque, y las demás estipulaciones convenidas por las partes.

Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de 12 días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentarán en dos días hasta llegar a 24, o por año subsiguiente de servicio. Con posterioridad se aumentará ese periodo en dos días por cada cinco años de servicio. Las vacaciones deben disfrutarse en tierra y pueden fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

No viola el principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste se presta en buques de diversas categorías.

Por la particularidad del trabajo en buques, la ley establece causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.

Trabajador de confianza. Toda persona que realice actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las relacionadas con trabajos personales del patrón en una empresa o establecimiento. Tal calidad depende de la naturaleza de las funciones, no de la denominación del puesto.

Las condiciones laborales de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios prestados y no pueden ser inferiores a las fijadas para actividades semejantes en la empresa o el establecimiento.

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni considerarse en los recuentos efectuados para determinar la mayoría en caso de huelga, ni ser representantes de los trabajadores.

Las condiciones del contrato colectivo que rija en la empresa o el establecimiento pueden extenderse a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario prevista ahí.

El patrón puede rescindir la relación de trabajo si hay un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando coincida con las causas justificadas de rescisión.

Gerente. Caso en que no es trabajador. La relación laboral no puede existir entre el gerente y la empresa cuando durante el lapso en que el primero desempeña el cargo forma parte integrante de la segunda en calidad de presidente del consejo de administración y accionista, pues lo primero le permite participar en las decisiones que toma el consejo en relación con la dirección y administración de la empresa y lo segundo le permite integrar la asamblea general de accionistas, que es el órgano supremo de la sociedad y, en esas circunstancias, sus funciones las desempeña siguiendo decisiones en las que ha intervenido como órgano ejecutivo de la sociedad y respecto de las cuales es uno de los obligados a ejecutarlas, por el interés económico que tiene en la empresa y por ser integrante de los órganos de ella. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. Séptima Época, Volumen 73, Quinta Parte, p. 19.

Empleados de confianza, separación de los. No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el

motivo del despido. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 81, p. 91.

Trabajador de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fija los salarios mínimos profesionales que se le pagarán. La legislación considera que las propinas son parte de su salario; los patrones no podrán reservarse ni tener participación en éstas.

Si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento por hacer al salario de base para pagar cualquier indemnización o prestación correspondiente a los trabajadores. El salario señalado para esos efectos será remunerador y acorde con la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

La alimentación proporcionada a los trabajadores será sana, abundante y nutritiva. Éstos tienen la obligación especial de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Trabajador de planta. El que tiene un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Trabajador del campo. El que ejecuta las labores propias y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales al servicio de un patrón.

Los trabajadores con permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón tienen a su favor la presunción de serlo de planta.

Cuando hay contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de las relaciones con los trabajadores. Si hay contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: pagar los salarios en el lugar donde se presten los servicios y en periodos que no excedan de una semana; suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral; conservar en buen estado las habitaciones y hacer, en su caso, las reparaciones necesarias y convenientes; mantener en el lugar de labores los medicamentos y el material de curación requeridos para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste; dar a los trabajadores y a los familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo donde la haya; proveer gratuitamente de medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región, y pagar 75% de los salarios hasta por 90 días. Además, deben permitir a los trabajadores tomar de los depósitos acuíferos del predio el agua que necesiten para uso doméstico y de los animales de corral; practicar la caza y la pesca para usos propios, de conformidad con las disposiciones legales; transitar de manera libre por los caminos y las veredas establecidos, si no es en perjuicio de los sembrados y cultivos; celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales, y fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores y la alfabetización entre éstos y los familiares.

Queda prohibido a los patrones permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes, impedir la entrada a vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota e impedir a los trabajadores que críen ani-

males de corral en el predio contiguo a la habitación señalada a cada uno.

La reforma de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) de 2012, además de ampliar el tipo de explotaciones (agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas) en las que los trabajadores del campo pueden prestar sus servicios a un patrón, especificó que su relación de trabajo puede ser permanente, eventual o estacional (art. 279). En el caso del *trabajador eventual*, se señala en un nuevo artículo que es aquel que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado (art. 279 Bis). Asimismo se define lo que se entiende por un *trabajador estacional del campo* o *jornalero*: "aquella persona física que es contratada para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta". También se especifica que puede ser contratado por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a 27 semanas por cada patrón (art. 279 Ter.).

La LFT establece que no pueden considerarse trabajadores estacionales del campo quienes laboran en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo para realizar actividades de procesamiento de productos naturales, como empaque, reempaque, exposición, venta o de transformación, a través de un proceso que modifique el estado natural de los productos.

Quizás una de las modificaciones más importantes tiene que ver con el tiempo requerido para que un trabajador estacional o eventual del campo se considere permanente. La antigua redacción del art. 280 establecía que los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un empleador, tenían a su favor la presunción de ser trabajadores de planta. Ahora la nueva redacción establece que un trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a 27 semanas (prácticamente siete meses) para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

Por otro lado, se establece que el patrón debe llevar un registro de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año, y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando le sea requerido.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón debe pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

Entre las nuevas obligaciones para los patrones en relación con los trabajadores del campo, se establecen las siguientes (art. 283): proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada laboral; mantener en el lugar de trabajo los medicamentos, el material de curación y los antídotos necesarios para proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes

económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste; proporcionar gratuitamente al trabajador, incluyendo los trabajadores estacionales, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a quienes resulten incapacitados 75% de su salario hasta por 90 días; otorgar a los trabajadores estacionales un seguro de vida para los traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno; proporcionar en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón puede emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un trasporte público adecuado; utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores, y permitir la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las instalaciones del centro de trabajo (art. 284).

Por su parte, el Estado se obliga a garantizar el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. A su vez, la Secretaría de Educación Pública debe reconocer los estudios que en un mismo ciclo escolar realicen los hijos de estos trabajadores, tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo.

En materia de salarios, no surtirán efectos legales la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los trabajadores del campo (art. 5, fracc. VII).

Trabajador deportista. El dedicado a alguna actividad, ejercicio físico o juego practicados de manera individual o colectiva, particularmente futbolistas, beisbolistas, jugadores de frontón, boxeadores, luchadores y otros semejantes. Su trabajo cuenta con regulación particular.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para celebrar uno o varios encuentros o funciones. A falta de estipulación expresa, serán por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se fija un nuevo término de duración u otra modalidad y el trabajador continúa prestando servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

El salario puede estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios encuentros o funciones, o para una o varias temporadas.

Los deportistas profesionales no pueden ser transferidos a otra empresa u otro club sin su consentimiento. En el caso de los futbolistas, tal disposición resulta constantemente violada.

La prima por transferencia de jugadores debe sujetarse a las normas siguientes: la empresa o el club les darán a conocer el reglamento o las cláusulas que la contienen. El monto de la prima se determina por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o el club, y se consideran la categoría de los encuentros o de las funciones, de los equipos, de los deportistas, así como su antigüedad en la empresa o el club. La participación mínima del deportista profesional en la prima será de 25%. Si el porcentaje fijada es inferior a 50%, se aumenta en 5% por año de servicio hasta llegar a 50% por lo menos.

No viola el principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajos iguales por razón de la categoría

de los encuentros o de las funciones, de los equipos o de los jugadores.

Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes: someterse a la disciplina de la empresa o del club; concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por éstos y concentrarse para los encuentros o las funciones; efectuar los viajes para los encuentros o las funciones conforme a las disposiciones de la empresa o del club –los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o del club–, y respetar los reglamentos locales, los nacionales y los internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los encuentros, a los compañeros y a los jugadores contrincantes.

Son obligaciones especiales de los patrones organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos, conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana –no es aplicable a los deportistas profesionales el descanso en día domingo– y no exigir de éstos un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro la salud o la vida.

Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades.

Trabajador doméstico. El que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. El suyo constituye un trabajo especial.

No son trabajadores domésticos quienes prestan servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, ni los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la ley laboral y de edificios de departamentos y oficinas.

Los trabajadores domésticos disfrutarán de reposos suficientes para tomar alimentos y de descanso durante la noche.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fija los salarios mínimos profesionales por pagar a estos trabajadores. Para fijarlos se considerarán las condiciones de las localidades donde vayan a aplicarse.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: guardar consideración al trabajador y abstenerse de todo maltrato verbal o físico; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria y condiciones laborales que aseguren la vida y la salud; cooperar para la instrucción general del empleado, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes; en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, pagar el salario correspondiente hasta por un mes, si la enfermedad no es crónica; proveer de asistencia médica mientras se logra la curación o se hace cargo de él algún servicio asistencial; si el padecimiento es crónico y se ha prestado servicio durante seis meses por lo menos, proporcionar asistencia médica hasta por tres meses, o antes de ese plazo si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, y en caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes: guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan servicios consideración y respeto, y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Como se trata de un trabajo especial, es causa de rescisión de la relación laboral el incumplimiento de las obligaciones especiales de los trabajadores o de los patrones. Además, el trabajador doméstico puede dar por terminada en cualquier tiempo la relación, con aviso al patrón ocho días antes. Éste también puede darla por terminada sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, con el pago de la indemnización correspondiente.

Los trabajadores domésticos no participan en el reparto de utilidades. Además, sus empleadores no están obligados a pagar las aportaciones referentes a los Institutos Mexicano del Seguro Social, y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (arts. 49, 128, 146, 331-343 y 998, LFT. Véase *Reinstalación del trabajador, excepciones de la*).

La nueva redacción del art. 333 de la LFT establece que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deben disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de otro de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, lo que resulta en una jornada "ordinaria" de 12 horas al día. Por su parte, el art. 336 de la misma ley, que antes se refería a la fijación de los salarios mínimos, ahora establece el derecho de los trabajadores domésticos a contar con un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Además, se establece la posibilidad que mediante acuerdo entre el empleador y trabajador se puedan acumular los medios días en periodos de dos semanas, sin dejar de disfrutar un día completo de descanso en cada semana. Finalmente, el art. 337 cambia la palabra *local* por *habitación* para establecer la obligación del empleador de proporcionar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud del trabajador.

Trabajador extranjero. En toda empresa o establecimiento el patrón debe emplear al menos 90% de trabajadores mexicanos. En las categorías de técnicos y profesionales los trabajadores deben ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón puede emplear temporalmente a extranjeros, en una proporción que no exceda de 10% de los de la especialidad.

El patrón y los trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas serán nacionales. Dichas disposiciones no son aplicables a directores, administradores y gerentes generales.

Los extranjeros tienen derecho a formar parte de los sindicatos, pero no a ocupar cargos en ellos (arts. 7o., 28-A, 28-B y 372, LFT).

Trabajador independiente. El que realiza una actividad económico-social por su iniciativa, por su cuenta y según sus normas. Tiene varias diferencias con el trabajador subordinado: el primero no tiene jefe o, en otros términos, él lo es, y el segundo se encuentra sujeto a una relación de subordinación; aquél no está sujeto a un horario

determinado, aunque por su interés y beneficio económico suele rebasar las jornadas máximas legales establecidas para uno subordinado, ni a un contrato de trabajo o a una relación de trabajo, pues sus clientes son múltiples, igual que sus contratos. El trabajador independiente suele laborar en un local suyo o alquilado, mientras que el trabajador subordinado lo hace en el lugar señalado por el empleador. El independiente mantendrá una relación de respeto y buen trato con los clientes, mientras que el subordinado debe obediencia en relación con el trabajo que realice. El salario del independiente no es asegurado con un mínimo, si bien sus ingresos suelen ser superiores a los del subordinado. Éste recibe el salario independientemente del éxito o del fracaso del empleador, mientras que el trabajador independiente soporta el éxito o el fracaso de su actividad laboral.

Entre las varias diferencias, quizás la más importante estribe en que el trabajador independiente, por ser él su patrón, no goza de ninguna de las prestaciones que la legislación laboral concede a un trabajador subordinado, particularmente en materia de aguinaldo, antigüedad, vacaciones, etcétera.

Trabajadores actores y músicos. Los que se presentan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmite o fotografía la imagen del actor o del músico o se transmiten o quedan grabadas la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento usado. Su actividad constituye un trabajo especial.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. Si vencido el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación no se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. No viola el principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajos iguales por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República debe hacerse un anticipo mínimo del salario por el tiempo contratado de 25%, y garantizarse los pasajes de ida y de regreso. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar camerinos cómodos, higiénicos y seguros en el local de la presentación.

Trabajadores agentes de comercio y otros semejantes. Los agentes de comercio, los de seguros, los vendedores, los viajantes, los propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores especiales de las empresas a que prestan servicios, cuando la actividad resulta permanente, salvo que no la ejecuten personalmente o que intervengan sólo en operaciones aisladas.

El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos de dichas primas o las tres.

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a recibir las primas se observará lo siguiente: si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de

base, y si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Las primas correspondientes a los trabajadores no pueden retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Para determinar el monto del salario diario se toma como base el promedio resultante de los salarios del último año o del total de los recibidos si el trabajador no cumplió un año de servicio.

Los trabajadores no pueden ser removidos sin su consentimiento de la zona o ruta asignadas.

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución considerable y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.

Trabajadores al servicio del Estado. Los que prestan servicios personales en la administración o función públicas. En la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* el trabajo de los servidores públicos se regula en el apartado B del art. 123. Éste apareció en 1960, mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, y en 1963 se reglamentó con la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*.

Trabajadores de autotransportes. Las relaciones entre choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de tales vehículos son relaciones laborales especiales y quedan sujetas a disposiciones particulares.

El salario debe fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistir en una cantidad fija, en una prima sobre los ingresos o la cantidad excedente de un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tendrán derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa no imputable a ellos.

Los salarios no pueden reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les paguen en los casos de interrupción del servicio por causas que no les sean imputables.

No viola el principio de igualdad respectivo la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que reciban por el trabajo realizado en la semana.

El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes: tratar con cortesía y esmero al pasaje, y con precaución la carga; someterse a los exámenes médicos periódicos previstos en las leyes y demás normas laborales; cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón acerca de cualquier desperfecto observado; hacer durante el viaje las reparaciones urgentes que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones disponibles –si no es posible realizar las composturas, pero el vehículo puede continuar circulando,

conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para arreglarlo–, y observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: en los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causa no imputable a éstos; hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general; dotar a las unidades de la herramienta y las refacciones indispensables para las reparaciones urgentes, y observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo la negativa a efectuar el viaje contratado o interrumpirlo sin causa justificada –se considerará en todo caso causa justificada si el vehículo no reúne las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de trabajadores, usuarios y público en general– y la disminución considerable y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas. Son considerados trabajadores especiales los de las tripulaciones aeronáuticas: el piloto al mando de la aeronave (comandante o capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobrecargos. La legislación laboral mexicana, con cierto arcaísmo, establece que deben ser mexicanos por nacimiento y no deben adquirir otra nacionalidad.

Se consideran representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, los jefes de adiestramiento, los jefes de pilotos, los pilotos instructores o los asesores y cualesquiera otros funcionarios que, aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

El piloto al mando de una aeronave es responsable de su conducción y seguridad durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y el correo transportados. Las responsabilidades y atribuciones que confieren a los comandantes la *Ley de Vías Generales de Comunicación* y sus reglamentos no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y las obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Las jornadas de trabajo se establecerán con base en las tablas de salida y puesta del sol, en relación con el lugar más cercano en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Por *tiempo efectivo de vuelo* se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de 180 horas mensuales. El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente pueden trabajar los tripulantes se fijará en los contratos, según las características del equipo utilizado, sin que pueda exceder de 90 horas. Las jornadas de los tripulantes se ajustan a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante el trayecto por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tienen la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si precisa de mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan el tiempo total de servicios, recibirán por cada hora extra 100% más del salario correspondiente.

Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días de calendario, no acumulables. Puede disfrutarse de él semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por año de servicio, sin que exceda de 60 días de calendario.

No viola el principio de igualdad respectivo la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de la base por razones del servicio; pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluidos los del cónyuge y los familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia –el monto se fijará de común acuerdo–; repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, con el pago de sus salarios y los gastos de viaje, y conceder permisos si no se pone en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilita su salida en la fecha y hora previamente señaladas.

Los tripulantes, en la medida correspondiente, tienen las obligaciones especiales siguientes: cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos respectivos, ni artículos prohibidos en la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades competentes; conservar vigentes sus licencias, pasaportes, visas y documentos requeridos legalmente para su desempeño; presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada; someterse cuando menos dos veces al año a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos laborales; someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida; planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto arreglo a las leyes, los reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón; cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada; observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas; dar aviso al patrón y, en su caso, a

las autoridades competentes, a través de los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia o cuando ocurra un accidente; efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera; respecto a los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos en las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación; rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, los reglamentos y demás disposiciones aplicables, y poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman que hay en la aeronave.

Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, las visas y demás documentos exigidos en las leyes nacionales y las extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

Trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal. Los que realizan maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, o en lanchas para prácticos, y trabajos complementarios o conexos. El suyo es un trabajo especial. (Véase *Dockers*.)

En los contratos colectivos se determinan las maniobras objeto de éstos y se distinguen las correspondientes a otros trabajadores.

Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera. Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en 16.66% como salario del día de descanso. Se aumenta el salario diario, en la proporción correspondiente, para el pago de vacaciones.

Trabajadores en el extranjero. En atención al trabajo que realizan mexicanos en el extranjero, que suelen ser contratados en México, y cuyo contrato de trabajo se rija conforme al derecho nacional, se reformó el art. 28 de la *Ley Federal del Trabajo* para señalar con claridad dicho presupuesto. Este artículo reafirma el respeto de las condiciones de trabajo establecidas en el art. 25 de la misma legislación. Se agrega un art. 28-A acerca de los trabajadores nacionales reclutados y seleccionados en México para realizar un empleo en el exterior, a través de mecanismos acordados por el gobierno mexicano con un gobierno extranjero. El artículo establece que además de lo señalado en el acuerdo respectivo, se deben salvaguardar los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

I. Las condiciones generales de trabajo deben ser dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país.
II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entiende que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establece una relación laboral entre un trabajador y un patrón determinado.
III. Las condiciones para la repatriación, la la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se deben determinar en el acuerdo.
IV. El reclutamiento y la selección corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales.
V. Se deben establecer los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados.

Asimismo, se añade el art. 28-B relativo a los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para un empleo en el exterior, que sean colocados por entidades privadas. En este caso, las agencias privadas deben:

I. Estar debidamente autorizadas y registradas.
II. Cerciorarse de:
   a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación. Dichas condiciones deben ser dignas y no discriminatorias.
   b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio.
III. Informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la embajada o los consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

Cuando los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos. La Inspección Federal del Trabajo debe vigilar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de estas empresas.

Trabajadores ferrocarrileros. La ley laboral regula el trabajo de los ferrocarrileros como un trabajo especial. Señala que éstos deberán ser mexicanos. En los contratos colectivos puede estipularse que se presten servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo podrá rescindirse sólo por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones de tales convenios.

Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, conservarán los derechos adquiridos antes de la separación, para regresar a los puestos, si éstos vuelven a crearse, y para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de

donde salieron si continúan perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

No viola el principio de igualdad respectivo la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines y la negativa a efectuar el viaje contratado o interrumpirlo sin causa justificada.

Trabajadores mineros. Los que laboran en algún tipo de explotación minera. La *Ley Federal del Trabajo* ha introducido un nuevo trabajo especial, el trabajo en las minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas –prospección, preparación, exploración y explotación–, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, las cuales, para efectos de esta ley, son consideradas centros de trabajo (art. 343-A).

La redacción del artículo es imprecisa porque pareciera que sólo se refiere al trabajo en minas de carbón y no a todo tipo de explotación minera, independientemente del mineral de que se trate. Sin embargo, la anterior interpretación limitativa pudiera hacerse extensiva si el legislador consideró a todo tipo de explotación mineral o si el juzgador busca aplicar la norma más favorable a los trabajadores mineros, sin importar el tipo de explotación mineral.

Se impone la obligación a toda empresa de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón (art. 343-B). Además, el patrón está obligado a facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer; contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los cuales deben actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo; informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables; proporcionar el equipo de protección personal necesario a fin de evitar riesgos laborales y capacitar a los trabajadores sobre su utilización y funcionamiento; contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, que deben tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí; establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad; implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta; suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos, y no contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años (art. 343-C).

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros deben cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Además, son subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Se establece el derecho de los trabajadores a negarse a trabajar, siempre que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH) confirme que no cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad; el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización, e identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo (art. 343-D).

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de una situación de riesgo inminente, deben retirarse del lugar de trabajo en riesgo e informar al patrón, a cualquier integrante de la CMSH o a la Inspección del Trabajo. Ésta debe constatar la existencia del riesgo y de inmediato ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas pueden consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina o en la restricción de acceso de los trabajadores a la mina mientras no se adopten las medidas de seguridad necesarias.

Si un empleador niega el acceso de la autoridad laboral, ésta puede solicitar el auxilio de la fuerza pública, federal, estatal o municipal para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo debe notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros.

A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosa o negligentemente omitan llevar a cabo las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las multas siguientes: de hasta dos mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo laboral que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial, y de hasta 3 500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo laboral que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total (art. 343-E).

Trabajo. Actividad física o intelectual realizada continuadamente para producir algo. Desde el punto de vista económico, forma con el capital los factores principales del proceso productivo.

La manera en que el trabajo se aplica o utiliza en el proceso productivo moderno ha determinado su división. Una consecuencia fue la implantación del *trabajo en serie*, de gran importancia en el orden económico.

La legislación laboral entiende como *trabajo* toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. Señala que "es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades

y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador" (arts. 3o. y 8o., LFT).

Según los estudiosos del derecho laboral, el trabajo no es ni debe considerarse mercancía. Sin embargo, los economistas suelen estimarlo así porque está sujeto a las reglas de la oferta y la demanda: es objeto de compraventa y hay un mercado para él.

Trabajo atípico. Relación laboral que escapa a una regulación ordinaria, pues su naturaleza demanda condiciones contractuales diferentes. De hecho, los trabajos especiales no son otra cosa que una manifestación de trabajo atípico.

La noción de *trabajo atípico* es de uso relativamente reciente. Suele enmarcar, entre otras manifestaciones, las relaciones sujetas a la descentralización de la producción, la dificultad de identificar al empleador o dador de trabajo, el subempleo, la precariedad del trabajo, la inestabilidad laboral, el auge de los contratos por tiempo determinado que parecen transitar de la excepción a la regla, la disminución de las prestaciones laborales y la desaparición o pulverización de la tutela obrera.

Trabajo de menores (actividades prohibidas). En la reciente reforma laboral de noviembre de 2012, el artículo 175 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) reformuló y amplió la prohibición de utilizar el trabajo de los menores –además, ya no diferencia entre los menores de 16 y de 18 años– en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche; expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, y labores peligrosas o insalubres que, por su naturaleza, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Según el art. 175 Bis de la LFT, no se considera trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de 14 años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, siempre y cuando se encuentren sujetas a las reglas siguientes: la relación con el solicitante debe constar por escrito y contener el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar, a favor del menor, los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez; las actividades que realice el menor no pueden interferir con su educación, esparcimiento y recreación, en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos, y las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca deben ser inferiores a las que por concepto de salario reciba un mayor de 14 y menor de 16 años.

La reforma introduce el art. 175 Bis que permite ciertas actividades para los menores de edad que no considera trabajo, pero paradójicamente establece requisitos que deben cumplir las contra-

prestaciones que reciba el menor por las actividades realizadas.

Trabajo de menores (inspección). El antiguo art. 173 de la *Ley Federal del Trabajo* establecía que el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. El nuevo art. 173 hace una referencia genérica al trabajo de menores y a las autoridades de trabajo federales y locales como las encargadas de vigilar y establecer protecciones especiales para los menores. Asimismo establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo de las entidades federativas, deben desarrollar programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Trabajo de menores (labores peligrosas). El artículo 176 de la *Ley Federal del Trabajo* fue reformulado para enumerar las labores peligrosas o insalubres señaladas en el art. 175 reformado, ya sea que se trate de menores de 14 a 16 años o menores de 18 años, independientemente de lo que dispongan otros ordenamientos:

A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:
   I. Exposición a:
      1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
      2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
      3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.
      4. Fauna peligrosa o flora nociva.
   II. Labores:
      1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
      2. En altura o espacios confinados.
      3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
      4. De soldadura y corte.
      5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
      6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
      7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
      8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
      9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
      10. Productivas de la industria tabacalera.
      11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
      12. En obras de construcción.
      13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
      14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
      15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
      16. En buques.
      17. Submarinas y subterráneas.
      18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
   III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por periodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.
   IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.
VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.
VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:
I. Trabajos nocturnos industriales.
II. Exposición a:
a. Fauna peligrosa o flora nociva.
b. Radiaciones ionizantes.
III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.
IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.
V. Trabajos en minas.

Trabajo decente. El concepto hace referencia a la tradición normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los principios en materia laboral que se consideran universales. La noción, quizá mejor llamada *trabajo digno*, pues en América Latina la palabra *decente* tiene connotaciones clasistas o de estatus social, fue resaltada por la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y en la presentación de la Memoria del Director de la OIT en 1999.

A partir de la declaración, *trabajo decente* es aquel donde se respetan por lo menos la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la abolición efectiva del trabajo infantil; la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En la *Ley Federal del Trabajo* reformada, el trabajo digno o decente se define como el que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y en el que no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además, incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Trabajo eventual. El que escapa a las labores ordinarias de una empresa y no es de naturaleza permanente, sino que se extingue en el transcurso de un tiempo determinado.

Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad. Los médicos residentes realizan un trabajo especial. Son derechos especiales de éstos disfrutar de las prestaciones necesarias para cumplir la residencia y ejercerla hasta concluir la especialidad, siempre que lleven a cabo sus obligaciones.

Son obligaciones especiales del médico residente cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico vigente en la unidad médica receptora de residentes; acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o dirigir el desarrollo del trabajo; cumplir las disposiciones internas de la unidad receptora respectiva, en cuanto no contraríen las contenidas en la *Ley Federal del Trabajo*; asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, anatomoclínicas, cli-

nicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas señaladas como parte de los estudios de especialización; permanecer en la unidad receptora de residentes, en los términos de la ley laboral, y someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo con las disposiciones académicas y normas administrativas de la unidad correspondiente.

El tiempo que el médico residente debe permanecer en la unidad receptora de residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, incluye la jornada laboral y el adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

La relación de trabajo es por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el certificado de especialización correspondiente.

Son causas adicionales especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón el incumplimiento de las obligaciones especiales; la violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la unidad médica receptora de residentes donde se efectúe la residencia, y la comisión de faltas respecto a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el reglamento interior de trabajo de dicha unidad.

Las causas adicionales de terminación de la relación de trabajo comprenden la conclusión del programa de especialización y la supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina que interesa al médico residente.

Las disposiciones especiales para los médicos residentes no son aplicables a quienes exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de la formación profesional, en instituciones de salud.

Trabajos especiales. Los que por su naturaleza y las actividades que implica su realización requieren regulación particular, pero sin alejarse de las normas generales del derecho del trabajo.

La regulación de un trabajo especial puede ser en función de la jornada, los descansos y las vacaciones o el salario; serían los respectivos casos de los trabajadores domésticos, de los que prestan servicios en buques y de los que forman parte de tripulaciones aéreas.

Hay una serie de reglas particulares, acordes con la naturaleza de cada trabajo especial.

Trabajos fuera del país. Para la prestación de servicios por mexicanos fuera de la República se observará una serie de normas referidas a la relación laboral.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil y el domicilio del trabajador y los del patrón –quien señalará un domicilio en la República Mexicana para todos los efectos legales–; si la relación es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o los servicios por prestar, delimitados con la mayor precisión; el lugar o los lugares donde se realizarán; la duración de la jornada; la forma, el monto, el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas implantados o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la *Ley Federal del Trabajo*, y los días de descanso, de vacaciones y demás que convengan las partes.

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

El trabajador tiene derecho a las prestaciones que las instituciones de seguridad y previsión social otorguen a los extranjeros en el país a que vaya a prestar servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la señalada en la ley laboral, por lo menos. Asimismo, disfrutará en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

El escrito que incluya las condiciones de trabajo será sometido a aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en cuya jurisdicción se celebró. Tras comprobar los requisitos de validez, ésta determinará el monto de la fianza o del depósito suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito se constituirá en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón comprobará ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito. El escrito lo visará el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios.

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

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para prestar servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, trabajadores especializados.

Trabajos indispensables en caso de huelga. La ley laboral considera tres casos en que puede continuar la prestación de servicios pese al estallido de una huelga: el de buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, los cuales deberán conducirse al punto de destino; el de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, donde continuará la atención de los pacientes internados al suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro sitio, y el de las labores cuya interrupción perjudique gravemente la seguridad y conservación de locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos (arts. 466 y 936, LFT).

Otra figura de derecho administrativo permite trabajar pese a una huelga: la requisa, que se regula en el art. 112 de la *Ley de Vías Generales de Comunicación*.

Tratado o convenio internacional. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del art. 133 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* serán aplicables a las relaciones laborales en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia (art. 6o., LFT).

Tribunal de trabajo. La *Constitución Política de los Estaos Unidos Mexicanos* prevé los tribunales del trabajo en el art. 123, apartados A, fracc. XX, y *B*, fracc. XII. Los fundamentos de estos tribunales se desarrollan en la *Ley Federal del Trabajo* de 1969 y en la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* del 27 de diciembre de 1963.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (competencia). Tiene competencia para conocer de lo siguiente:

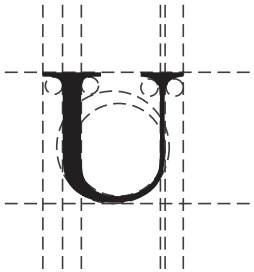
a) Los conflictos individuales entre los trabajadores y las dependencias y las entidades sujetas al apartado B del art. 123 constitucional, incluidas las sociedades nacionales de crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.
b) Los conflictos colectivos entre los respectivos sindicatos y las dependencias y las entidades citadas (la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios).
c) El registro de sindicatos y federaciones, sus estatutos, reglamentos sindicales, mesas directivas y comités ejecutivos.
d) El depósito de condiciones generales de trabajo, comisiones mixtas de escalafón y comisiones mixtas de seguridad e higiene y sus reglamentos.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (definición e integración). Le compete resolver los conflictos laborales sujetos al apartado B del art. 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y su ley reglamentaria, la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE). Funciona en Pleno, integrado por la totalidad de los magistrados, y en Salas, que serán cuando menos tres y se integrarán por un magistrado representante de los trabajadores y un magistrado "tercer árbitro", a quien nombrarán los dos primeros y fungirá como presidente de Sala (art. 118, LFTSE).

Algunos problemas que padece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se señalan en el Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia 1995-2000, como la necesidad de ampliar su estructura para reducir el tiempo de solución de los asuntos presentados ante él y de promover modificaciones de la legislación a fin de precisar el universo de los trabajadores al servicio del Estado regido en el apartado B del art. 123 constitucional, definir los derechos de los empleados de confianza al servicio del Estado, fortalecer la instancia de conciliación en los conflictos individuales y reforzar las medidas de apremio que aseguren el cumplimiento de los laudos.

Tribunales de Conciliación y Arbitraje de los Estados. Resuelven los conflictos laborales entre las autoridades estatales y las municipales y los empleados públicos, de acuerdo con las leyes expedidas con base en lo dispuesto en la fracc. VI del art. 116 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*: "Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias."

Tripartismo. La Organización Internacional del Trabajo lo entiende como "todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social".



Unidad de verificación. Persona física o moral, imparcial e independiente que tiene la integridad e infraestructura (organización, personal y recursos económicos) para llevar a cabo los servicios de verificación bajo los criterios especificados en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Tiene la acreditación de la Entidad Mexicana de Acreditación y la aprobación de la STPS para realizar, con competencia técnica, imparcialidad y confidencialidad, trabajos de verificación a través de la constatación ocular o comprobación, mediante muestreo, medición, pruebas de laboratorio o examen de documentos en un tiempo determinado. Tiene como objetivo verificar el cumplimiento de las NOM en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo y generar un acta de verificación que informe sobre las actividades realizadas, y cuando exista cumplimiento total de la normativa expedir un dictamen de verificación con validez oficial. Su fundamento jurídico se encuentra en la *Ley Federal sobre Metrología y Normalización*, el *Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización*, el *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*, el *Reglamento Interior de la STPS* y la NMX-EC-17020-IMNC-2000 "Criterios generales para la operación de varios tipos de unidades (organismos) que desarrollan la verificación (inspección)".

Unidad sindical. Mozart V. Russomano señala: "La libertad de asociación, de la cual la libertad sindical es una de sus formas, no se limita solamente al derecho a participar o no participar en determinada institución. Supone también el privilegio de escoger a aquellos a los que nos queremos asociar, creando incluso una entidad de igual naturaleza, distinta de las existentes." Esta situación abre la posibilidad de establecer un régimen de unidad sindical u otro de pluralidad sindical.

La unidad sindical no admite la coexistencia de sindicatos. Por el contrario, la pluralidad sindical admite en el mismo tiempo, lugar y categoría profesional o económica la existencia de uno o varios sindicatos de la misma naturaleza. En un régimen de pluralidad sindical el trabajador puede escoger entre diferentes sindicatos.

En un régimen de pluralidad sindical podrían convenir los interesados en la necesidad de la existencia de un solo sindicato. En el primer caso, el sindicato único –oficial u oficializado– queda fácilmente some-

tido a las presiones ajenas al sindicalismo o de los grupos políticos. Puede incluso ser desfigurado por el malabarismo partidista. En el segundo caso, la unidad sindical resulta como fenómeno natural del movimiento espontáneo de las opiniones laborales. Esto le da una extraordinaria fuerza de acción y reacción.

Entre el sistema de la unidad y el de la pluralidad sindicales hay argumentos desfavorables.

La unidad sindical limita la libertad sindical y el sindicato único puede ser un producto artificial, o controlado por el Estado; puede estimular la "profesionalización" de los dirigentes sindicales o crear desconfianza respecto a la independencia sindical.

El pluralismo sindical puede quebrar la unidad de la clase obrera, estimular la lucha entre sindicatos y agremiados, y fomentar la disidencia sindical. Presupone asimismo la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos. (Véase *Pluralismo sindical*.)

Usos y costumbres en materia laboral. *Uso* deriva del latín *usus*, acto de hacer uso de algo, y *costumbre*, del latín *consuetudo.* La ley laboral hace referencia en el art. 17 a las fuentes supletorias en materia laboral. En ellas incluye la costumbre, no los usos. Este artículo señala:

> A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Consuetudo est altera lex. La costumbre es una segunda ley.

Útiles de trabajo. Conjunto de instrumentos o herramientas de trabajo proporcionados por el empleador, con los cuales el empleado realiza las actividades. La herramienta que pertenece al trabajador no se considera útil de trabajo.

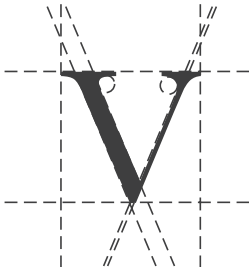
Es obligación del patrón proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; debe darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos en cuanto dejen de ser eficaces, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia. No puede exigirles indemnización alguna por el desgaste natural de dichos materiales.

También es obligación del empleador proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar donde se prestan los servicios, sin que sea lícito que los retenga a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de esos bienes debe hacerse si el trabajador lo solicita (art. 132, fraccs. III y IV, LFT).

Por su parte, el trabajador debe restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los útiles que se le entregan, sin ser responsable de su deterioro natural, y no destinarlos a un uso diferente del natural o para el que fueron creados (arts. 134, fracc. VI, y 135, fracc. IX, LFT).

Utilidad pública. *Ea quae communiter omnibus prossunt, iis quae specialiter quibusdam utilia sunt, praeponimus*. Se ha de preferir el interés público al particular.

Propter privatorum commodum, non debet communi utilitati praejudicari. Por la utilidad privada no debe sufrir perjuicio la utilidad pública.



Vacaciones. Del lat. *vacatĭo*, *-ōnis*. Conjunto de días de reposo de que un trabajador disfruta en un año.

Este descanso continuo, prolongación del semanal, permite recuperarse del cansancio físico e intelectual, además de practicar la vida cultural, familiar y social del trabajador.

Los trabajadores con más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que no podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos, hasta llegar a 12, por año subsiguiente de servicio. Después del cuarto año, el periodo se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Los trabajadores disfrutarán en forma continua de seis días de vacaciones por lo menos. Éstas no pueden compensarse con una remuneración. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante tal periodo.

Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio. Los patrones entregarán anualmente a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones correspondiente y la fecha en que disfrutarán de él (arts. 76-81, LFT).

Vacaciones anuales. Todo trabajador tiene derecho a ellas. Quienes tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a 12 por año subsecuente. Después del cuarto año, el periodo aumentará en dos días por cada cinco de servicio. Las vacaciones son con goce de salario, además de una prima de por lo menos 25% del salario.

Vacaciones. Regla para su cómputo. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez, y al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a par-

tir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto año de dieciséis y así sucesivamente. Tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2a./J/6/96) en contradicción de tesis (25/95). *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, 9a. Época, Tomo III, febrero de 1996, p. 245.

Vacantes. Del lat. *vacantia*. Empleos disponibles que fueron liberados por causas como la incapacidad temporal o permanente de un trabajador, el ejercicio de una licencia por el titular del puesto o la jubilación o el retiro por edad avanzada del alguien.

Los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes carezcan de otra fuente de ingreso económico y tengan a su cargo una familia, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Cuando en una empresa hay contrato colectivo, debe notificarse al sindicato sobre las vacantes existentes; los candidatos propuestos por éste gozarán de un derecho de preferencia (arts. 154-158, LFT).

Viáticos. Suma de dinero entregada al empleado para solventar los gastos de alimentación, habitación y traslados cuando realiza las actividades en un lugar diferente y normalmente alejado del de trabajo habitual.

Violencia en el trabajo. Todo acto de agresión, riña o altercado carente de motivo suscitado entre trabajadores durante las labores puede constituir causa de despido justificado.

Vivienda para los trabajadores. Lugar protegido o construcción donde vive algún particular. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase está obligada a proporcionar a los empleados habitaciones cómodas e higiénicas. A fin de cumplirlo aportarán al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

El Infonavit tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas; construir, reparar o mejorar la casa, y pagar pasivos adquiridos por esos conceptos.

Los patrones no están obligados a pagar las aportaciones al Infonavit respecto a los trabajadores domésticos.

Cuando las empresas proporcionen a los trabajadores casa en comodato o arrendamiento, no estarán exentas de contribuir al Infonavit ni de realizar tal aportación respecto a los trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

La renta de las habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores no excederá de 0.5% mensual del valor catastral de la finca. Las empresas las mantendrán en condiciones de habitabilidad y realizarán oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes. Los empleados tienen la obligación de pagar las rentas, cuidar las habitaciones como si fueran propias, poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen, desocuparlas a la terminación de las relaciones laborales dentro de un término de 45 días y no usarlas para fines distintos de la habitación ni subarrendarlas (arts. 136-153, LFT).

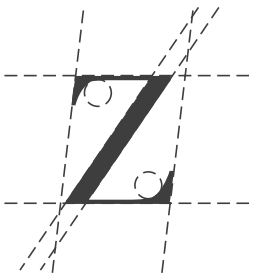
El Infonavit se encarga de cubrir la demanda de vivienda de los trabajadores del sector privado. Para los trabajadores al servicio del Estado existe el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Fondo de Vivienda Militar para las Fuerzas Armadas. Hay otros organismos, como la Sociedad Hipotecaria Federal.

Pese a los esfuerzos realizados en materia de vivienda, el país sufre de un gran déficit habitacional: requiere la construcción de 800 000 viviendas anuales para satisfacer la demanda. El número anual de las construidas es inferior a esa cifra y más pequeño aún el de personas o familias que pueden obtenerlas por problemas de financiamiento o falta de recursos.

Voluntarios. Personas que colaboran de manera benévola en el funcionamiento de algunas asociaciones no lucrativas, en virtud de lo cual normalmente no reciben remuneración en especie o en dinero. El derecho mexicano del trabajo tiene una laguna al respecto.

Votación. Procedimiento de elección de representantes de empleadores o de trabajadores; debe ajustarse al sufragio secreto –o confidencial– y libre.

Voto. Del lat. *votum*. Manifestación de la decisión o la posición de cada una de las personas que participan en una organización democrática para elegir representantes de todo el conjunto o decidir acerca de algún asunto importante.



Zonas económicas. Conjunto de países unidos por un tratado de libre comercio, por el cual se establece la libre circulación de mercancías o aranceles comunes.

Zonas salariales. División de un territorio para adaptar los salarios a los niveles de precios existentes en las distintas regiones o localidades. En el caso de México, el territorio está dividido en dos zonas salariales.

Artículos constitucionales relacionados con el derecho del trabajo y de la seguridad social

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 3o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado –Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios– impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

[…]

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la Ley.

Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho y la Ley definirá las bases, apoyos y modalidades para el acceso y uso equitativo y sustentable de los recursos hídricos, estableciendo la participación de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como la participación de la ciudadanía para la consecución de dichos fines.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.

Toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte. Corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia.

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

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

De las Facultades del Congreso

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

[…]

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

[…]

De los Estados de la Federación y del Distrito Federal

Artículo 115. Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes:

[...]

VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

[...]

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

[...]

Del Trabajo y de la Previsión Social

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

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

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

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

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

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su

establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en

ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

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

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

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

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

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

a) Ramas industriales y servicios:
1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más

Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

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

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

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

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

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

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

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

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

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

   Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

   Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes.

   Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que

que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Bibliohemerografía

ACUERDO General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aglietta, Michel, *Régulation et crises du capitalisme*, Editions Odile Jacob, París, 1997.

Aliprantis, Nikitas, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1980.

Barajas Montes de Oca, Santiago, *Conceptos básicos del derecho del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

Barbagelata, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Université de Louvain, Lovaina, 1980.

Benoit, Aude, *Droit de l'emploi*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1995.

Blanpain, Roger, *European Labour Law*, 6a. ed. rev., Kluwer, La Haya, Países Bajos, 1999.

Bojarro Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho español del trabajo*, 4a. ed., Tecnos, España, 1978.

Carbonnier, Jean, *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, 7a. ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1992.

Carew, Anthony, *Democracia y gobierno de los sindicatos europeos*, Ediciones Felmar, Madrid, 1976.

Cole, G.D.H., *Historia del pensamiento socialista I. Los precursores 1789-1850*, 5a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1980.

_____, *Historia del pensamiento socialista II. Marxismo y anarquismo 1850-1890*, 5a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1980.

_____, *Historia del pensamiento socialista III. La segunda Internacional 1889-1914*, 4a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.

_____, *Historia del pensamiento socialista IV. La Segunda Internacional 1889-1914*, 3a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

_____, *Historia del pensamiento socialista V. Comunismo y socialdemocracia 1914-1931*, 4a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.

_____, *Historia del pensamiento socialista VI. Comunismo y socialdemocracia. Los precursores 1914-1931*, 3a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.

_____, *Historia del pensamiento socialista VII. Socialismo y fascismo 1931-1939*, 2a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.

De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomo I, 7a. ed., Porrúa, México, 1989.

_____, *Derecho del trabajo*, tomo II, 14a. ed., Porrúa, México, 2000.

_____, *Derecho procesal del trabajo*, 9a. ed., Porrúa, México, 2000.

De Buen Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios)*, Themis, México, 2000.

De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, 6a. ed., Porrúa, México, 1961.

_____, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, 4a. ed., Porrúa, México, 1961.

_____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, 11a. ed., Porrúa, México, 1988.

_____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, 5a. ed., Porrúa, México, 1989.

Dekeuwer-Dáfossez, Françoise, *L'égalité des sexes*, Connaissance du Droit Dalloz, París, 1998.

Ermida Uriarte, Óscar (coord.), *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1993.

González Galván, Jorge Alberto, María del Pilar Hernández y Alfredo Sánchez Castañeda, "La pluralidad de los grupos vulnerables", en Valadés, Diego y Rodrigo Gutiérrez (coords.), *Derechos humanos. Memoria del IV Congreso de Derecho Constitucional*, UNAM, México, 2001.

Greber, Pierre-Yves, *Les principes fondamentaux du droit internationale et du droit suisse de la sécurité sociale; réalités sociales*, Lausana, 1984.

Iscaro, Rubens, *Historia del movimiento sindical internacional*, Cartago, México, 1983.

Javillier, Jean-Claude, *Droit du travail*, 6a. ed., Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1998.

Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, Porrúa/UNAM, México, 1999.

_____, Néstor de Buen y Alfredo Sánchez Castañeda, "Reformas a la *Constitución* en materia laboral", en Valadés, Diego y Rodrigo Gutiérrez (coords.), *Justicia. Memoria del IV Congreso de Derecho Constitucional*, UNAM, México, 2001.

Lautier, Bruno, *L'économie informelle dans le tiers monde*, La Découverte, París, 1994.

_____, *Les institutions ieprésentatives du iersonnel*, Documentation française, París, 1994.

_____ *et al*., *L'état et l'informel*, L'Harmattan, París, 1991.

Levenstein, Harvery A., *Las organizaciones obreras de Estados Unidos y México. Historia de sus relaciones*, EDUG/Universidad de Guadalajara, México, 1980.

López de Haro, Carlos, *Diccionario de reglas, aforismos y principios de derecho*, 5a. ed., Reus, Madrid, 1982.

Lyon-Caen, Antoine y Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, *democratie et crise*, Actes Sud, París, 1986.

Lyon-Caen, Gérard, *Le droit du travail. Une technique reversible*, Dalloz, París, 1995.

_____, Jean Pélissier y Alain Supiot, *Droit du travail*, 28a. ed., Dalloz, París, 1996.

Moule, Martine y Hervé Guillemin, *Le marché du travail. Salaires et emploi dans les théories économiques*, Enrolles, París, 1993.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Introducción a la seguridad social*, OIT, Ginebra, 1984.

_____, *L'emploi dans le monde 1996/1997. Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, BIT, Ginebra, 1996.

_____, *Le dilemme du secteur non structuré. Rapport du directeur général*, BIT, Ginebra, 1991.

_____, *Les normes internationales du travail*, BIT, Ginebra, 1998.

_____, *Quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail*, Ginebra, 19-28 1993. *Rapport III, Statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, BIT, Ginebra, 1993.

_____, *Regards sur l'avenir de la justice sociale. Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*, BIT, Ginebra, 1994.

Peterson, Florence, *El sindicalismo en los Estados Unidos*, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959.

Radbruch, Gustav, *Introducción a la filosofía del derecho*, trad. de Wenceslao Roces, 9a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 2005.

Raubaud, François, *L'économie informelle au Mexique. De la sphère domestique à la dynamique macro-économique*, Editions Karthala et Orstom, París, 1994.

Raws, John, *Teoría de la justicia*, 2a. reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 2006.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 22a. ed., Espasa Calpe, Madrid, 2001.

Reynolds, Lloy G., *Economía laboral y relaciones de trabajo*, 2a. ed. de la 7a. ed. en inglés, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo. Panorama y tendencias*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, 2006.

Russomano, Mozart, *Principios generales de derecho sindical*, trad. de Enrique Alonso García, Instituto de Estudios Políticos, España, 1977.

Sánchez Castañeda, Alfredo, "La huelga en Norteamérica. Un estudio comparativo", en *Laboral*, México, octubre de 1992.

_____, "La flexibilidad laboral: la nueva era del derecho del trabajo", en *Estudios Jurídicos en Homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*, UNAM, México, 1995.

_____, "Las tendencias de la negociación colectiva", en *Laboral*, México, septiembre de 1999.

_____, "El derecho del trabajo y la reforma que viene. ¿Una reforma compleja y necesaria?", en *Laboral*, México, marzo de 2000.

_____, "Las tendencias del derecho social en América Latina: Brasil, Colombia, México y Perú", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 99, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, septiembre-diciembre de 2000.

_____, "Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Las relaciones laborales en el siglo XXI*, *UNAM*, México, 2001.

_____, "El sector informal y los salarios mínimos", en *Estudios e investigaciones realizados en apoyo a los trabajos de la Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de Salarios Mínimos*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2002.

_____, *Constitucionalidad de la Nueva Ley del ISSSTE*, Serie Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, núm. 60, México, 2012.

_____, *La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización*, UNAM, México, 2012.

_____ y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, *Compendio de derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2010.

_____, Carlos Reynoso Castillo y Bárbara Palli, *La subcontratación: un fenómeno global*, Serie Estudios Jurídicos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2011.

_____ *et al.*, *Youth Unemployment and Joblessness: Causes, Consequences, Responses*, ADAPT Labour Book Series-Cambridge Scholars Publishing, 2012.

_____ y Carlos Reynoso Castillo, *La nueva legislación laboral mexicana*, UNAM, México, 2013.

Supiot, Alain (dir.), *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, París, 1999.

_____, *Critique du droit du travail*, PUF, París, 1994.

Tena Ramírez, Felipe, *Derecho constitucional mexicano*, 24a. ed., Porrúa, México, 1990.

Teyssié, Bernard, *Droit du travail. Relations collectives*, 3a. ed., LITEC, París, 2002.

_____, *Droit européen du travail*, 12a. ed., LITEC, París, 2003.

Verdier, Jean-Maurice, *Droit du travail*, 10a. ed., Dalloz, París, 1996.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley del Seguro Social
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
Ley Federal del Trabajo

Páginas de internet

Cámara de Diputados
www.diputados.gob.mx

Cámara de Senadores
www.senado.gob.mx

FOVISSSTE
www.issste.gob.mx/fovissste

IMSS
www.imss.gob.mx

INFONAVIT
www.infonavit.gob.mx

Instituto de Investigaciones Jurídicas
www.juridicas.unam.mx

ISSSTE
www.issste.gob.mx

OIT
www.ilo.org

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
www.stps.gob.mx



OXFORD
UNIVERSITY PRESS

derecho@oup.com
www.oup.com.mx

ISBN 978-607-426-399-2