UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA Y ADMINISTRACION
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y APOYO A LA DOCENCIA

TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

UANL
SIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO
CCIÓN GENERAL DE BIBLIOTEC
89

LIC. FRANCISCO JAVIER TORRES DE LA ROSA

KGF178
.T6

1020081376

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

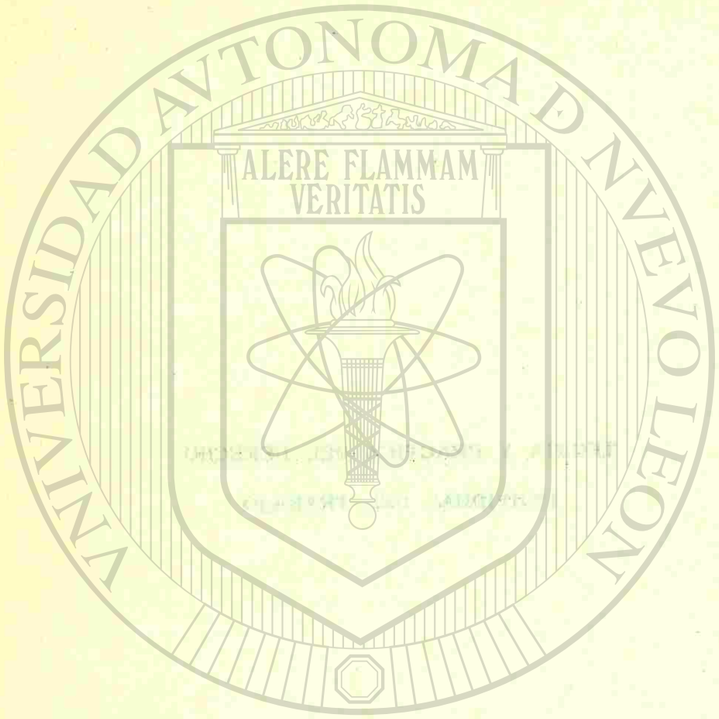
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO

INDIVIDUAL DEL TRABAJO

KGF1789
.T6

L68736



FONDO UNIVERSITARIO

36769

A Sara Alicia, mi querida Esposa; y a mi hijo Francisco Javier, quienes han formado en mi hogar un paraiso de felicidad.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

12-II-08 J.N.

I N M E M O R I A M

A mi Padre, Sr. Hilario Torres Gámez

A M I M A D R E

Francisca de la Rosa Vda. de Torres.

A quienes siempre honraré, respetaré y estaré eternamente agradecido, pues de ellos aprendí, los valores de la honradez, del trabajo, de la perseverancia y superación.

A M I S H E R M A N O S

Maria Tomasita
Maria Guadalupe
Hilario
Maria Olga
Juana Elia

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer al Sr. C.P. Gumersindo Cantú Hinojosa, Director de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, por el apoyo que me brindó para la realización del presente trabajo.

Asimismo, al Sr. Lic. Raúl S. Montoya Retta, Coordinador del Centro de Investigaciones y Apoyo a la Docencia, por la confianza que depositó en un servidor y por sus consejos recibidos.

A los distinguidos Abogados, Octaviano Martinez Perez, Roberto Garza Villezca, Eduardo Alba Gamboa y Angel Erasmo Martinez Garza, por sus comentarios al participar en la Comision Revisora del presente trabajo.

P R E S E N T A C I O N

El objeto de este trabajo, es fundamentalmente constituirlo en un instrumento de apoyo didáctico, de información y de consulta tanto para alumnos y maestros de la Facultad de Contaduría Publica y Administración de la Universidad Autonóma de Nuevo León y en general para todos aquellos que de alguna forma se encuentren involucrados en el estudio y aplicación del Derecho del Trabajo.

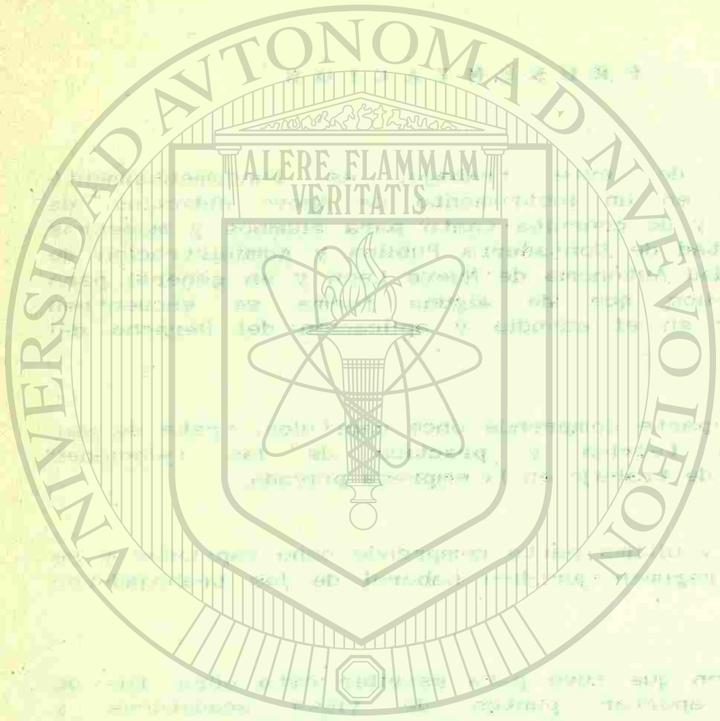
La primera parte comprende once capítulos, trata de ser una visión teorica y práctica de las relaciones individuales de trabajo en la empresa privada.

La segunda y ultima parte comprende ocho capítulos y se refiere al regimen jurídico Laboral de los trabajadores bancarios.

La motivación que tuve para escribir esta obra, fue un deseo de aportar puntos de vista académicos y consecuentemente facilitar con un sentido práctico el estudio y aplicación de la materia de Derecho del Trabajo en el ámbito Universitario.

LIC. FRANCISCO JAVIER TORRES DE LA ROSA

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



I N D I C E

PAG.

PRIMERA PARTE

CAPITULO I. **MARCO JURIDICO LABORAL**

El Artículo 123 Constitucional..... 2

Apartado A..... 2

Apartado B..... 3

Ley Federal del Trabajo..... 4

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... 5

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.... 6

Ley del Seguro Social..... 7

Ley Laboral Bancaria..... 8

CAPITULO II **NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Privada..... 14

El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Pública..... 14

El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Mixta..... 15

El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Social..... 15

CAPITULO III **LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

La Constitución de la Relación Individual de Trabajo..... 19

Los Elementos de la Relación de Trabajo. 20

La Presuncion de la Existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo.... 20

Concepto de Contrato Individual de Trabajo..... 20

Diferencias entre el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato de Servicio Profesionales y la Comisión Mercantil... 21

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El intermediario y la responsabilidad...
Solidaria..... 22

CAPITULO IV. LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Concepto..... 26
El Contrato por Obra Determinada..... 26
El Contrato por Tiempo Determinado..... 26
El Contrato por Tiempo Indeterminado.... 27
El Contrato de Trabajo para la Inversión de Capital Determinado..... 27
Material Práctico..... 27

CAPITULO V. LA RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES

Concepto..... 48
Causales de Rescisión Patronal..... 48
Importancia del Aviso de Rescisión..... 51
Causales de Rescisión Obrera..... 51
Responsabilidades Económicas..... 52
Material Práctico..... 55
Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación..... 61

CAPITULO VI. LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Causas Legales de Terminación de la Relación Individual de Trabajo..... 74
Causas Legales de Terminación de la Relación Colectiva de Trabajo..... 74
La Jubilación..... 75
Renuncia Voluntaria..... 77
Derecho Económicos del Trabajador..... 77
Material Práctico..... 77
Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación..... 81

CAPITULO VII. CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada de Trabajo..... 87
Clase de Jornada..... 87
Jornada Contínua..... 87
Jornada Discontínua..... 87
Jornada Diurna..... 87
Jornada Nocturna..... 87
Jornada Mixta..... 87
Jornada Ordinaria..... 88
Jornada Extraordinaria..... 88
Forma de pago de la Jornada extraordinaria..... 88
Días de Descanso..... 89
Concepto..... 89
Días de Descanso Obligatorio..... 89
Efectos de la Coincidencia en los Días de Descanso Obligatorio y Descanso Ordinario..... 90
Vacaciones..... 90
Tiempo en que deben disfrutarse..... 90
Prima Vacacional..... 90
Importe..... 90
Salario..... 91
Concepto Legal..... 91
Tipos de Salarios..... 91
Del efecto del Salario en las Indemnizaciones..... 92
Aguinaldo..... 92
Normas Protectoras del Salario..... 93
Cláusula Testamentaria..... 94

CAPITULO VIII DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES..... 102

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO IX HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

CONSIDERACIONES GENERALES

Concepto Legal de Infonavit.....113
Funciones del Infonavit.....113
Del Patrimonio del Instituto.....113
De los Organos del Instituto.....114
De las Obligaciones Patronales.....114
De los Derechos de los Trabajadores frente al Instituto.....114

CAPITULO X LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Concepto de la Capacitación.....119
Concepto de Adiestramiento.....119
Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento.....119
Obligaciones de los Trabajadores.....119
Requisitos de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.....120

CAPITULO XI DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

El Derecho de Preferencia.....124
El Procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación.....124
Acciones del Trabajador por la violación del Derecho de Preferencia.....125
La Antiguedad de más de veinte años y sus efectos.....125
La Prima de Antiguedad.....126

SEGUNDA PARTE
DERECHO LABORAL BANCARIO

CAPITULO XII ANTECEDENTES HISTORICOS

Introducción.....131
Banca Privada.....131
Banca Nacionalizada.....135
Escalafón y Tabuladores.....132
Salarios y Gratificaciones.....133
Del Despido.....133
De las Prestaciones de Carácter Cultural, Social y Económico.....133
Del Proceso Administrativo de Conciliación.....133
Por Correspondencia.....134
Por Comparecencia Personal.....134

CAPITULO XIII REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA INSTITUCION DE CREDITO Y DEL NOMBRAMIENTO... 142

CAPITULO XIV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES Y DE LOS TRABAJADORES.... 148

CAPITULO XV DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES

Concepto de Salario Bancario.....158
Forma de Pago del Salario por Jornada Reducida.....158
Prestaciones Económicas.....158
Formas de Pago del Crédito Hipotecario..160
Modificación de Tasas de Intereses Anual Sobre Saldos Insolutos Mensuales.....160
Prestaciones Sociales.....161

CAPITULO XVI DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA..... 168

CAPITULO XVII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS 173

CAPITULO XVIII DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON..... 179

CAPITULO XIX DE LA SUSPENSION, CESE Y TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO..... 191

A P E N D I C E

DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES DEL SECTOR FINANCIERO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBJETIVOS DEL CAPITULO I

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA

- Establecer la base Constitucional del Derecho del Trabajo.

- Explicar la diferencia de los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, respecto de su regulación jurídica.

- Conocer la estructura jurídica de: la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la Ley del Seguro Social y la Ley Laboral Bancaria.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C A P I T U L O 1

MARCO JURIDICO LABORAL

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El Artículo 123 de nuestra Carta Magna constituye la base Constitucional del derecho mexicano del trabajo.

Esta disposición jurídica constitucional está compuesta por dos apartados:

APARTADO A

Este apartado es aplicable solo a los trabajadores que laboren para patrones de la iniciativa privada, de empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada, por el gobierno federal, y las industrias que le sean conexas y 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 ya sea en el orden federal o local. Como ejemplo de organismos públicos descentralizados se pueden citar los siguientes:

Instituto Mexicano del Seguro Social.

Petróleos Mexicanos.

Ferrocarriles Nacionales de México.

Universidades Públicas e Instituciones de Educacion Superior Autónomas por Ley.
Este apartado establece los derechos laborales siguientes:

Jornada de trabajo máxima de ocho horas la diurna, siete la nocturna y la de seis horas para los menores de dieciseis años.

Dias de descanso.

Protección a las mujeres y menores de edad.

Salario minimo general y profesional.

Igualdad de Salarios.

Participación en las Utilidades.

Pago por Jornada Extraordinaria.

Derecho a la habitación.

Capacitación y Adiestramiento.

Pago de la indemnización por riesgos de trabajo.

Seguridad e Higiene.

Derecho a la Sindicalización.

Huelga y Paro.

Reinstalación en el empleo o pago de la indemnización constitucional en caso de despido injustificado o de separación del trabajo por causa imputable al patrón.

Seguridad Social.

Derecho a solicitar la competencia de los tribunales del trabajo en los asuntos del orden federal.

APARTADO B

Este apartado rige las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores y ahora es aplicable a los trabajadores bancarios con motivo de la nacionalización de la banca (Fracción XIII bis.)

Los derechos laborales que establece este apartado son los siguientes:

Jornada Laboral máxima de ocho y siete horas respectivamente.

Pago de jornada extraordinaria.

Vacaciones.

Días de descanso.

Salarios mínimos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Igualdad de salarios.

Protección al salario.

Escuelas de administración Pública.

Derecho a la reinstalación o indemnización constitucional en caso de cese injustificado.

Derecho a la sindicalización.

Derecho de huelga jurídicamente imposible, toda vez de que en la práctica es difícil determinar la violación de manera general y sistemáticamente en todos los derechos laborales que se establecen en este apartado B.

Seguridad Social.

Prestaciones en caso de riesgos de trabajo.

Protección a las madres trabajadoras y a sus hijos.

Centros vacacionales y tiendas económicas.

Derecho de Habitación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ley Federal del Trabajo, es la Ley Reglamentaria del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, consecuentemente es en esencia el código laboral regulador en las relaciones laborales obrero patronales del sector privado y en su caso de las relaciones laborales que existan entre los trabajadores de los organismos públicos descentralizados y de aquellas empresas que operen por virtud de una concesión federal.

La estructura jurídica de dicha Ley es la siguiente:

Título Primero.	Principios Generales.
Título Segundo.	Relaciones Individuales de Trabajo.
Título Tercero.	Condiciones de Trabajo.

Titulo Cuarto.	Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones.
Titulo Quinto.	Trabajo de las mujeres.
Titulo Sexto.	Trabajos especiales.
Titulo Septimo.	Relaciones colectivas de trabajo.
Titulo Octavo.	Huelgas.
Titulo Noveno.	Riesgos de trabajo.
Titulo Décimo.	Prescripcion.
Titulo Undécimo.	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Titulo Duodécimo.	Personal juridico de las juntas de conciliación y arbitraje.
Titulo Décimo Tercero.	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
Titulo Décimo Cuarto.	Derecho procesal del trabajo.
Titulo Décimo Quinto.	Procedimiento de ejecución.
Titulo Décimo Sexto.	Responsabilidades y sanciones.
	Articulos transitorios.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Esta Ley, también llamada Ley Federal del Trabajo Burocrático es la Ley reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, cuyo objetivo es la regulación de las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus trabajadores.

Dicha Ley se encuentra contenida por los siguientes Titulos:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Titulo Primero.	Disposiciones generales.
Titulo Segundo.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.
Titulo Tercero.	Del Escalafón.
Titulo Cuarto.	De la organización colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.
Titulo Quinto.	De los riesgos profesionales.
Titulo Sexto.	De las prescripciones.
Titulo Séptimo.	Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.
Titulo Octavo.	De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.
Titulo Noveno.	De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.
Titulo Décimo.	De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Esta Ley tiene su base Constitucional en la fracción XII del Apartado A del articulo 123 de nuestra Carta Magna, que consagra el derecho de los trabajadores a tener, habitaciones cómodas e higiénicas a través de la aportación que para tal efecto, hagan las empresas a un fondo nacional de la vivienda (**INFONAVIT**).

Dicha Ley comprende los siguientes eventos:

- Concepto Legal del INFONAVIT.

- Objeto.

- Del patrimonio

- De los órganos del Instituto.

- De la Comisión de Inconformidades y Valuación.

- De la Comisión Consultiva Regional.

- Obligaciones de los patrones.

- De la aportación patronal.

- De la devolución de las aportaciones.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Esta Ley tiene su fundamento constitucional en la fracción XXIX del Apartado A del citado Articulo 123 que establece el derecho de los trabajadores y sus beneficiarios a la seguridad social por medio de los seguros de riesgos de trabajo, invalidez, enfermedades y maternidad, vejez, cesantía en edad avanzada, guarderias y muerte.

La estructura jurídica de dicha Ley es la siguiente:

Título Primero.	Disposiciones generales.
Título Segundo.	Del régimen obligatorio del seguro social.
Capítulo I.	Generalidades.
Capítulo II.	De las bases de cotización y de las cuotas.
Capítulo III.	Del seguro de riesgos de trabajo.
Capítulo IV.	Del seguro de enfermedades y maternidad.
Capítulo V.	De los seguros de invalidez.
Capítulo VI.	Del seguro de guarderias para hijos de aseguradas.
Capítulo VII.	De la continuación voluntaria del régimen obligatorio.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capítulo VIII — De la incorporación voluntaria al régimen.

Título Tercero. — Del régimen voluntario del seguro social.

Capítulo Unico. — De los seguros facultativos y adicionales.

Título Cuarto. — De los servicios sociales.

Título Quinto. — Del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Capítulo I. — De las atribuciones, recursos y órganos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Capítulo II. — De la asamblea General.

Capítulo III. — Del Consejo Técnico.

Capítulo IV. — De la Comisión de vigilancia.

Capítulo V. — De la Dirección General.

Capítulo VI. — De la inversión de las Reservas.

Título Sexto. — De los procedimientos y de la prescripción.

Capítulo I. — Generalidades.

Capítulo II. — De los procedimientos.

Capítulo III. — De la prescripción.

Título Séptimo. — De las responsabilidades y servicios

Transitorios.

6.- LEY LABORAL BANCARIA

Esta ley atendiendo a su denominacion es la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Politica de los Estados Unidos Mexicanos.

Surge a la vida legislativa por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 1983, entrando en vigor el 1o. de Enero de 1984.

Su objeto según la exposición de motivos es el de "fijar el marco jurídico de las relaciones Laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de Crédito, incorporando el régimen al que han estado sujetos y respetando especialmente las prestaciones que con tanto esfuerzo han logrado, y haciendo compatible su estatuto laboral con el establecido para los trabajadores al servicio del Estado..."

Ahora bien, en cuanto a su contenido se puede destacar fundamentalmente lo siguiente:

1) Su campo de aplicación lo señala el articulo 1o., consecuentemente rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

2) Los trabajadores se clasifican en personal de confianza o de base.

3) Se aplican como normas integradoras, las disposiciones contenidas en los titulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y como, supletorias, la Ley Federal del Trabajo el Código Federal de Procedimientos Civiles, Las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

4) Se conservan los derechos laborales adquiridos en el derogado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (Artículo 6o.), tales como los días de descanso obligatorio determinados por la Ley Federal del Trabajo y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria; prima sabatina o dominical; vacaciones de veinte días laborales durante los primeros diez años de servicios; salario mínimo bancario; compensación de antiguedad; aguinaldo; seguridad social y prestaciones económicas.

5) Se establecen las instituciones de suspensión, CESE y terminación de los efectos de los nombramientos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6) La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

7) Supervisión de las Instituciones de Credito a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria, a efecto de que las Instituciones cumplan con las obligaciones que les imponga dicha ley.

C U E S T I O N A R I O

1.- Cuál es el fundamento Constitucional del Derecho del Trabajo.

_____

_____

2.- Mencione los Derechos Laborales que establece el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

_____

_____

3.- Mencione dos ejemplos de Organismos Públicos Descentralizados.

_____

_____

4.- Cómo se denomina a la Ley Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

_____

_____

5.- Cómo se denomina a la Ley Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

_____

_____

6.- Cómo se denomina a la Ley que consagra el derecho de los trabajadores a tener habitaciones cómodas e higiénicas.

_____

_____

7.- Cuál es el objeto de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

_____

_____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LAS SIGUIENTES LEYES:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

OBJETIVOS DEL CAPITULO II

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO USTED PODRA:

- Conocer las doctrinas jurídicas que explican la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.
- Explicar el concepto de Naturaleza Jurídica.
- Explicar la nueva clasificación del Derecho.
- Reconocer la existencia del Derecho Social.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LAS SIGUIENTES LEYES:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

OBJETIVOS DEL CAPITULO II

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO USTED PODRA:

- Conocer las doctrinas jurídicas que explican la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.
- Explicar el concepto de Naturaleza Jurídica.
- Explicar la nueva clasificación del Derecho.
- Reconocer la existencia del Derecho Social.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C A P I T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA PRIVADA

Para comprender los objetivos que persigue el derecho del trabajo, es importante determinar su naturaleza jurídica es decir su esencia y posición jurídica dentro de la teoría moderna que divide al derecho mexicano en tres grandes ramas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

Ahora bien, los partidarios de la tesis de que el derecho del trabajo encuadra en la rama del derecho privado al decir del tratadista Roberto Muñoz Ramon. Tratan de resolver el problema desde cuatro puntos de vista; en función de los intereses protegidos por las normas, atendiendo la naturaleza de los sujetos de la relación, en razón de la índole de la relación y de acuerdo con la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

LUDVICO BARASSIS afirma: "He adoptado la teoría del interés como criterio distintivo y a ella me atendré en este curso... es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta precisamente al empleado y al trabajador individualmente considerados que es un interés privado y por proteger predominantemente el interés privado prevalece el derecho privado."

Por su parte, DAVID LAZCANO sostiene que "Las relaciones que regula el derecho del trabajo, son de naturaleza privada, como que tiene lugar entre particulares entre si, obren estos individual o colectivamente."

Los partidarios de dicha tesis privatista concluyen diciendo que siendo privados los intereses; particulares los sujetos; coordinativas las relaciones y dispositivas las normas laborales, se debe ubicar en el ámbito del derecho privado.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA PUBLICA

Autores como Gazcón y Marín, Jordana de Pozas y Alvarez ubican el derecho del trabajo dentro del campo del derecho público.

Sostiene Alvarez que el derecho del trabajo se ubica "más de la naturaleza del derecho público que del privado, ya que la libre voluntad, nervio del derecho privado, se encuentra fuertemente constreñida en este derecho."

Para otros tratadistas el derecho del trabajo pertenece al ámbito del derecho público porque las normas laborales tienen el carácter de públicos.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA MIXTA

Algunos tratadistas como PEREZ BOTIJA sostienen que el derecho del trabajo, se ubica tanto en el derecho privado como en el público, tomando como base tres aspectos: el interés tutelado, la naturaleza de los sujetos y la índole de la relación.

Por su parte HUECK NIPPERDEY manifiesta que "...el derecho del trabajo regula tanto relaciones jurídicas entre personas privadas (trabajador y empleado), como vínculos jurídicos entre los particulares y el Estado, no constituye asi, como totalidad, ni una parte del derecho privado, ni una parte del derecho público..."

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA SOCIAL.

La concepción del derecho social emana directamente de los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna, por cuanto que "tutelan y protegen a las clases económicamente débiles como lo son los trabajadores y los campesinos, de ahi que el derecho de trabajo no encuadra ni en el derecho público ni en el privado y mucho menos es de naturaleza mixta, pues por su esencia revolucionaria encuadra dentro del derecho social que se caracteriza por su función tuteladora, dignificadora y reivindicadora de la clase trabajadora."

NUEVA CLASIFICACION DEL DERECHO

PUBLICO	Constitucional	**SOCIAL**	Laboral,Seguridad
	Administrativo		Social, Agrario
	Penal	**PRIVADO**	Civil
	Procesal		Mercantil

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C U E S T I O N A R I O

1.- Que se entiende por Naturaleza Juridica.

2.- De acuerdo con la teoria moderna como se divide el Derecho Mexicano.

3.- De donde emana la concepción del Derecho Social.

4.- Porque se afirma que el Derecho del Trabajo pertenece a la rama del Derecho Social.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE

LOS SIGUIENTES LIBROS:

- **Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo.**

- **Buen Lozano, Nestor de. Derecho del Trabajo, Porrua, México.**

- **Sandoval Torales, Lorenzo. Legislacion Laboral y Seguridad Social. Trillas, México, 1971.**

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBJETIVOS DEL CAPITULO III

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO USTED PODRA:

- Explicar la relación individual de trabajo.

- Explicar los elementos de la relación individual de trabajo.

- Comprender el concepto de subordinación jurídica.

- Reconocer la presunción de la existencia del contrato y la relación de trabajo.

- Explicar el concepto de contrato individual de trabajo

- Explicar las diferencias que existen entre el contrato individual de trabajo, el contrato de prestación de servicios profesionales y la comisión mercantil.

- Comprender el concepto de intermediario y la responsabilidad solidaria.

C A P I T U L O I I I

LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

LA CONSTITUCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, la relación individual de trabajo se constituye independientemente del acto que le de origen en el momento en que exista la prestación del trabajo personal subordinado y el pago del salario. Sin embargo, el elemento principal de la relación de trabajo lo es la subordinación jurídica, es decir, el poder de mando que ejerce el patrón frente al deber de obediencia del trabajador.

En efecto, en nuestro concepto, al existir el hecho de la subordinación jurídica esto es suficiente para configurar la relación de trabajo, con todas sus consecuencias jurídico laborales en beneficio del trabajador, pues puede darse el caso de simulación de una auténtica relación de trabajo con una relación jurídica de tipo civil por medio del llamado contrato de prestación de servicios profesionales, regulado por el Código Civil.

Ejemplo: El Contador Público, Baltasar Flores Treviño celebra un contrato de prestación de servicios profesionales con la empresa Maquilas del Norte, S.A. de C.V., para prestarle asesoría fiscal mediante el pago de $200,000.00 (Doscientos Mil Pesos 00/100 M.N.) mensuales por concepto de honorarios, pero el Gerente de la empresa, con la aceptación del profesionista le fija un horario de ocho horas diarias y le entrega un manual de operaciones para que se sujete al prestar la asesoría fiscal a la empresa.

Del anterior supuesto se pueden desprender las siguientes interrogantes: es una relación de tipo civil? o es una autentica relación de trabajo?.

Si analizamos detenidamente el supuesto podremos determinar que la empresa a través de su representante como lo es el Gerente, ejerció un poder de mando al fijarle al profesionista, un horario y un procedimiento a seguir en la prestación del servicio, y el profesionista un deber de obediencia, al expresar su consentimiento. Luego entonces, estamos en presencia de

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

una verdadera relación de trabajo simulada con un contrato de carácter civil.

LOS ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Del citado artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, respecto de la Constitución de la relación de trabajo se pueden desprender dos elementos:

a) El elemento subjetivo.

Este elemento esta representado por los sujetos de la relación de trabajo, el trabajador que es por razón natural una persona física y el patrón que puede ser una persona física o moral.

b) El elemento objetivo.

Este elemento se configura al existir la subordinación y el pago del salario.

LA PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO Y DE LA RELACION DE TRABAJO.

El artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo establece que "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".
Como es de verse, la intención del legislador al establecer este artículo es la de proteger al trabajador frente a cualquier acto fraudulento que lleve a cabo el patrón para simular la relación de trabajo con todas sus consecuencias legales en beneficio del trabajador, independientemente de que exista contrato de trabajo por escrito y firmado por ambas partes. Este Artículo 21 se encuentra en relación con el Artículo 26 de la citada Ley, que expresamente dice:
"La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón, la falta de esa formalidad".

CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Independientemente de los conceptos que han vertido los doctrinarios del derecho laboral en relación con la definición de contrato individual de trabajo. Tenemos

que el párrafo 2o. del Artículo 20 de la mencionada Ley, establece el concepto legal de la referida figura jurídica laboral en los siguientes términos:

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cuál una persona se obliga prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA COMISION MERCANTIL.

La diferencia de los citados contrato se puede determinar en función de sus elementos objetivo y subjetivo, de conformidad con la norma jurídica aplicable.

a) Contrato Individual de Trabajo.

1) Elemento subjetivo.

Patrón
Trabajador

2) Elemento objetivo.

Trabajo personal subordinado
Salario

3) Norma Jurídica aplicable.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

b) Contrato de servicios profesionales.

1) Elemento subjetivo.

Profesionista
Cliente

2) Elemento objetivo.

Prestación de servicio profesional
Honorario.

3) Norma jurídica aplicable.

CODIGO CIVIL.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

c) Comisión Mercantil

1) Elemento subjetivo

Comitente
Comisionista

2) Elemento Objetivo

Prestación de servicios
Comisión

3) Norma jurídica aplicable

CODIGO DE COMERCIO

EL INTERMEDIARIO Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Segun lo establece el Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón" y a efecto de evitar la simulación en perjuicio de los trabajadores.

El artículo 13 de la citada Ley prevee que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El artículo 15 de la Ley Federal de Trabajo señala también una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principiadas por otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Como es de verse, las citadas disposiciones jurídico-laborales establecen la figura de la responsabilidad solidaria, por lo que, es conveniente destacar su concepto; la responsabilidad solidaria debe entenderse como la circunstancia de que dos o más deudores queden obligados a responder, cada uno por si, en su trabajo de las obligaciones laborales a su cargo; tales como el pago de salarios acumulados, vacaciones y prima vacacional entre otras.

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto legal de Relación Individual de Trabajo.

_____

_____

2.- Exprese el concepto legal de Contrato Individual de Trabajo.

_____

_____

3.- Señale las diferencias que existen entre el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato de Comisión Mercantil.

_____

_____

4.- Exprese el concepto de responsabilidad solidaria.

_____

_____

5.- Mencione a quien se atribuye la falta del Contrato Individual de Trabajo.

_____

_____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua, México.

-Buen Lozano, Nestor De. Derecho del Trabajo, Porru, México.

-Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrua, México.

OBJETIVOS DEL CAPITULO IV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Establecer las causas que motivan la celebración de los contratos de trabajo por obra determinada, tiempo determinado y tiempo indeterminado, y para la inversión de capital determinado.

- Conocer el contenido de los citados contratos.

- Conocer los criterios jurídicos que ha sustentado la Cuarta sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de las consecuencias jurídicas que se presentan al celebrar este tipo de contratos.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua, México.

-Buen Lozano, Nestor De. Derecho del Trabajo, Porru, México.

-Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrua, México.

OBJETIVOS DEL CAPITULO IV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Establecer las causas que motivan la celebración de los contratos de trabajo por obra determinada, tiempo determinado y tiempo indeterminado, y para la inversión de capital determinado.

- Conocer el contenido de los citados contratos.

- Conocer los criterios jurídicos que ha sustentado la Cuarta sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de las consecuencias jurídicas que se presentan al celebrar este tipo de contratos.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C A P I T U L O I V

LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

CONCEPTO

Se entiende por duración de la relación de trabajo el tiempo durante el cual la relación de trabajo o el contrato individual de trabajo se encuentra en vigor.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Código Laboral, las relaciones o contratos de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

EL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

Este tipo de contrato se celebra unicamente cuando lo exiga la naturaleza del trabajo.

Ejemplo: Una empresa necesita construir una bodega. Luego entonces se va a contratar trabajadores de la construcción unica y exclusivamente para ese objeto, es decir, para la construcción de la bodega.

Para efectos de prueba es importante especificar en el contrato, en que consiste la obra determinada pues de lo contrario la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, el contrato por obra determinada terminara una vez que quede concluida la obra, sin sin responsabilidad patronal.

EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Este tipo de contrato se celebra en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demas casos previstos por la Ley.

E J E M P L O S :

1er. Caso.- Se contrata a una trabajadora por el término de treinta días, para el desempeño de una función secretarial consistente en la mecanografía de un informe anual de la empresa;

2o. Caso.- Se contrata a una trabajadora para que sustituya a una secretaria que gozara de su incapacidad por maternidad.

En este contrato también es necesario que se precise con toda claridad la naturaleza del trabajo y la fecha de su terminación, pues de lo contrario la consecuencia jurídica laboral sera la de considerar, el contrato, por tiempo indeterminado.

EL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

La regla general de los contratos individuales de trabajo lo es, el contrato por tiempo indeterminado, desde luego se sugiere que este tipo de contrato se celebre cuando se tenga la seguridad de que el trabajador que se está contratando reune las caracteristicas de capacidad, disciplina y sobre todo conocimientos basicos del puesto en el que se le va a ubicar y de que el servicio a desempeñar constituya una necesidad permanente de la empresa.

EL CONTRATO DE TRABAJO PARA LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO.

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la posibilidad de que se celebre este tipo de contrato "para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado".

MATERIAL PRACTICO

FORMA 1.- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO
FORMA 2.- CONTRATO POR OBRA DETERMINADA
FORMA 3.- CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO
CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FORMA 1

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TIEMPO INDETERMINADO

En la ciudad de _____, a ____ de _____ de mil novecientos _____, los que suscribimos el presente, a saber,_____, representada el señor_____, como patrón, y por la otra, el señor_____, por su propio derecho, como trabajador, quien en adelante se denominará el trabajador, hacemos constar que hemos convenido celebrar un contrato individual de trabajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor_____ declara que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a _____ y con domicilio en _____ de esta ciudad; y acredita su personalidad con _____ El trabajador declara llamarse_____; edad____; nacionalidad: _____; estado civil: _____ y con domicilio en _____, de esta ciudad.

Segunda. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personal a _____, subordinado juridicamente al patrón, consistentes en _____ Este trabajo deberá ejecutarlo con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenida que acatará el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicta el patrón, y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

Tercera. El trabajador deberá ejecutar el trabajo en las oficinas (o talleres) del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón desempeñe actividades.

Cuarta. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Quinta. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de_____ pesos diarios, al cual se aplicará la parte proporcional correspondiente al descanso semamal, conforme a lo dispuesto en el artículo

72 de la Ley Federal del Trabajo. El salario se le cubrirá los _____ de cada semana laboral vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón, estando obligado el trabajadora firmar las constancias de pago respectivas, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de dicha ley.

Sexta. La duración de la jornada será de ____ horas diarias, de Lunes a _____ con el siguiente horario: de las _____ a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanaria de _____ horas.

Septima. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumenta la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario establecido para las horas del trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa, y por escrito, del representante del patrón.

Octava. El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Novena. Por cada _____ días de trabajo, tendrá el trabajador un descanso semanal de _____, con pago de salario integro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario integro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Decima. El trabajador después de un año de servicios continuos disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborales, que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____ los salarios correspondientes a las vacaciones se

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

cubrirán con una prima del veinticinco por ciento adicional sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Decimaprimera. El trabajador percibirá un aguinaldo anual que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

Decimasegunda. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordena el patrón en los términos de la Fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Decimatercera. Para lo efectos de su antiguedad queda establecido que el trabajador _____ entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____.

Decimacuarta. Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y en que, para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la junta _____ leido que fué el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón _____ El trabajador _____

Testigo _____ Testigo _____

FORMA 2.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
PARA OBRA DETERMINADA

En la ciudad de_____, a _____ de _____ de mil novecientos _____, los que suscribimos el presente, a saber:_____, representada por el señor _____, como patrón, que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el señor_____, por su propio derecho, como trabajador, que en adelante se denominará "el trabajador", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo para obra determinada, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor_____ declara que su representada es una sociedad mexicana dedicada a _____ con domicilio en _____ y acredita su personalidad con _____ El trabajador declara llamarse _____; edad _____; estado civil:_____; nacionalidad:_____ y con domicilio en _____

Segunda. Este contrato se celebra para obra determinada, obligándose el trabajador a prestar los servicios de _____ para la obra consistente en (señalar las características), a cuyo efecto el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para la realización de la obra, en buen estado y de buena calidad, que a continuación se especifican:_____
_____

Tercera. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales para la obra determinada que se especifica en la claúsula anterior, subordinado juridicamente al patrón, en _____; realizando tales servicios de _____ con esmero y eficiencia.

Queda expresamente convenido que acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el Patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

Cuarta. La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de Lunes a _____, con el siguiente horario: de las _____ a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanaria de ____ horas.

Quinta. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento mas del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exeder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Sexta. El trabajador esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, ala entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Séptima. Se conviene, como salario que el patrón deberá pagar por los trabajos estipulados, el siguiente:

Salario por unidad de obra (destajo),con base en las siguientes tarifas:

I. _____
II. _____
III. _____
IV. _____

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas, se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

Octava. En el caso de salario por unidad de obra o destajo, el trabajador tendrá un salario de garantía de _____ por jornada de _____ horas de trabajo. cuando, por circunstancias no imputables a el, no le sean proporcionados materiales o instrumentos de trabajo para realizar sus labores, en la medida necesaria. Y, como contraprestación, se obliga a realizar un trabajo equivalente a esa retribución, en las tareas que tiene asignadas en este contrato, siempre que el patrón le proporcione los elementos de trabajo necesarios para ello.

Novena. El salario estipulado se le cubrirá al trabajador los _____ de cada semana vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima. Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____ con pago de salario íntegro, conviniendose en que dicho descanso lo disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo que caigan dentro de la temporalidad de este contrato.

Décimaprimera. El trabajador percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, teniendo en cuenta el término de la realación de trabajo con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76,79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

También percibirá, con base en un aguinaldo anual fijado en el equivalente a _____ días de salario,la parte proporcional al tiempo trabajado, con forme al párrafo segundo del artículo 87 de dicha Ley.

Décimasegunda. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciéndose estas proporcionalmente.

Décimatercera. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periodicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décimacuarta. Ambas partes convienen en que, al terminar la obra estipulada, este contrato quedará terminado automaticamente, sin nesesidad de aviso ni de ningún otro requisito,y cesarán todos sus efectos, de acuerdo con la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Décimoquinta. Ambas partes declaran que, respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden y que no hayan sido motivo de claúsula expresa en el presente contrato, se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Leido que fué por ambas partes este documento, e impuestas de su contenido. Lo firmaron en _____ quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

El Patrón _____ El Trabajador _____

Testigo _____ Testigo _____

FORMA 3.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TIEMPO DETERMINADO

En la Ciudad de _____,a ____ de _____ de mil novecientos_____, los que suscribimos el presente, a saber, _____ representada por el señor_____, como patrón, que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el señor_____, por su propio derecho, como trabajador, que en adelante se denominará "el trabajador", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, al tenor de las siguientes

CLAUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor_____ declara que su representada es una sociedad mexicana dedicada a_____ con domicilio en_____ y que acredita su personalidad con_____ el trabajador declara llamarse_____; edad:_____; estado civil:_____; nacionalidad_____, y con domicilio en_____.

Segunda. Este contrato se celebra por un tiempo determinado de_____ días, con vencimiento a la fecha_____ en virtud de que el trabajador substituirá durante ese tiempo al señor_____ con motivo de la (enfermedad, permiso, etc.) de éste, en la prestación de los servicios consistentes en_____.

Tercera. El trabajador se obliga a prestar los servicios personales que se especifican en la claúsula anterior, subordinado juridicamente al patrón, con esmero y eficiencia, en las oficinas (o talleres) del patrón, y en cualquier lugar de esta ciudad donde el patrón desempeñe actividades.

Queda expresamente convenido que el trabajador acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ©
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Cuarta. La duración de la jornada será de_____ horas diarias, de Lunes a_____, con el siguiente horario: de las _____ a las _____ horas, por lo que constituye una jornada semanaria de _____ horas.

Quinta. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento mas del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en la inteligencia de que el trabajador no esta autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Sexta. El trabajador esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, al entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Séptima. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de _____ pesos diarios, al cual se aplicará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, conforme a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo. El salario se le cubrirá los _____ de cada semana laboral vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago respectivas, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de dicha Ley.

Octava. Por cada _____ dias de trabajo el trabajador tendrá un descanso semanal de _____, con pago de salario integro, conviniendose en que dicho descanso lo disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de los dias de descanso obligatorio con pago de salario integro, señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que caigan dentro de la temporalidad de este contrato.

Novena. El trabajador percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, con arreglo en lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

También percibirá, con base en un aguinaldo anual fijado en el equivalente a _____ días de salario, la parte proporcional al tiempo trabajado, conforma a el parrafo segundo del artículo 87 de dicha Ley.

Décima. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciendose éstas proporcionalmente.

Décimoprimera. El trabajador conviene someterse a los reconocimentos médicos que periodicamente ordene el partrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décimosegundo. Ambas partes convienen en que, al vencimiento del término estipulado, este contrato quedará terminado automaticamente, sin necesidad de aviso ni de ningún otro requisito y cesarán todos sus efectos, de acuerdo con la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Décimotercera. Ambas partes declaran que, respecto a las obligacines y derechos que mutuamente les corresponden y que no hayan sido motivo de claúsula expresan el presente contrato,. se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Leido que fue por ambas partes este contrato, e impuestas de su contenido, lo firman en _____, quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

El Patrón _____

El Trabajador _____

Testigo _____

Testigo _____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Solo se puede exigir su prórroga, mas no el empleo de planta. Cuando en un contrato colectivo de trabajo se establece genericamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificandose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese caracter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perdure las causas que dieron origen a la contratación y a la materia del trabajo.

AD 6769/81, Isaac Camarena Ramirez, 6/IX/82. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Fernando López Murillo.

AD 5740/77. Roberto Madrigal Sánchez, 9/III/81. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Catalina Pérez Bárcenas.

AD 2545/61. Petroleos Mexicanos, 24/VIII/64. 5 vts. P: Angel Carvajal. S: Roberto Torres.

AD 7543/61. Petroleos Mexicanos, 24/VIII/64. 5 vts. P: Angel Carvajal. S: Roberto Torres H.

AD 555/62. Gregorio Cobos Gallardo, 24/VIII/64. 5vts. P: Angel Carvajal. S: Roberto Torres H. (Informe 1982. 4a. Sala. Tesis 5 pag. 8.)

Contrato de Trabajo para 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 arts. 35,36 y 39 de la LFT, en relación con el 25, frac II del propio ordenamiento de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

AD 5777/77. Gervasio Florencio Merino y otros, 13/III/78. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

Contrato de trabajo por obra determinada, terminación del. Al concluir la obra objeto del contrato termina este 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.

Séptima Epoca, 5a. Parte: Vol. 39, pag 15. AD 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marie. U de 4 vts.
Vol 39, pag 15. AD 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 5 vts.
Vol 39, pag 15. AD 795/71. Jesús Magaña Villa. 5 vts.
Vol 39, pag 15. AD 2066/71. Tomás Herrera Hernández. U de 4 vts.
Vol 40, pag 32. AD 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coags. U de 4 vts.

Contrato de trabajo por tiempo determinado, caracteríticas y prórroga del. Según lo dispuesto por los arts. 25,fracc III, 35, 36,37,39 de la LFT, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevee el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que esta previsto en el art 37. Este último , el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación. Sino se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en el señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrarto debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dichas circunstancias, según lo dispone el art. 39 de Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por art 52 fracc III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya subsiste la materia del trabajo contratado a término.

AD 5126/78. Miguel Esteban Martin 20/II/80. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: José Manuel Hernández Saldaña.

AD 581/79. Margarito Carbente Ortiz, 28/II/80. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: CArlos Villascán Roldán.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AD 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro S.A. 7/II/80. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

AD 6548/79. Roberto Franco Maldonado y German Lara Bautista, 11/II/80. U de 4 vts. P: Julio Sanchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 3965/79. Ramón Torres Fuentes, 16/II/80. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Jorge Olivera Toro y Alfonso.

Contrato de Trabajo para obra determinada, cargá de la prueba. Aún 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 le había contratado al trabajador, esa dicha parte a quien toca demostrar que este había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyó, y si no la 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 expresa cual es su obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta Epoca: Tomo LII. Pag 1982. Chavero Cándido y Coags.

Tomo LXI, Pag 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI, Pag 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXII, Pag 1411. Sinclair Pierce Oil Co.

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Efecto de la falta de señalamiento de su causa motivadora. Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en el se establezca término de vigencia.

AD 2237/63. IMSS, 27/VI/83. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Carolina Pichardo Blake.
Precedente: AD 5051/76. José Antonio González Márquez, 14/II/76. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Fortino Valencia Sandoval. (Informe 1983. 4a. Sala. Tesis 30, pag 33).

Contratos Sucesivos. El último rige la relación laboral. Cuando se celebran contratos laborales sucesivos, el último substituye a los anteriores, los cuales deben estimarse cancelados si se trata de contratos eventuales.

Sexta Epoca, 5a. Parte: Vol LXIV, Pag 13. AD 55/51. Petroleos Mexicanos. U de 4 vts.

Vol LXXIV, Pag 17. AD 4618/62. Anastacio Acosta Navarro. U de 4 vts.

Vol CVIII, Pag 69, AD 8822/45. Enrique Dávalos, 5 vts.

Vol CVIII, Pag 69, AD 1411/56. Petroleos Mexicanos, 5 vts.

Vol CVIII, Pag 69, AD 9582/63. Carlos Gómez Monroy, 5 vts.

Prórroga por subsistencia de la materia de trabajo, necesaria proposición sindical en caso de. La subsistencia de la materia de trabajo, vencido del término del contrato, obliga al patrón a conservar al trabajador en el puesto y por tanto resulta innecesario solicitar nueva preposición sindical, en razón de la prórroga del propio contrato.

AD 6035/78. Mario Humberto Rodríguez, 7/III/79. 5 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Sostiene la misma tesis: AD 3377/79. Petroleos Mexicanos, 19/III/79. 5 vts, P: Juan Moisés Calleja García. S: Silvia Pichardo de Quintana.
Precedente: AD 49/78, Jorge Castañeda Berumen, 3/VII/78. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Salvador Tejeda Cerda.

Prórroga, acción de. No contradictoria, por tiempo indefinido. Si el trabajador transitorio demanda la prórroga de su contrato de trabajo, por subsistir la materia del mismo, y además pide se le otorge por tiempo indefinido, es obvio que esta ejercitando también la acción de otrorgamientos del puesto de planta, contradictoria con la de prórroga, si no solo esta última por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo; no siendo predeterminable la duración, se trata de un contrato transitorio sujeto en cuanto a su duración a tiempo por el que subsista la materia de trabajo.

AD 1090/78. Javier Lugo García, 27/VI/79. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Victor Ceja Villaseñor.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AD 3032/80. Petroleos Mexicanos, 26/I/81. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Catalina Pérez Bárcenas.

Precedentes: AD 8004/79. Genaro Velazquez Zacarias y otros, 25/VI/80. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

Preposición Sindical en caso de Prórroga. La subsistencia en la materia del trabajo, vencido el término del contrato, obliga al patrón a conservar al trabajador en el puesto y por tanto resulta innecesario solicitar nueva preposición sindical, en razón de la prórroga del propio contrato.

Precedente: AD 49/78. Jorge Castañeda Berumen, 3/VII/78. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Salvador Tejeda Cerda.

Prórroga del contrato de trabajo, procedencia de la. Para que proceda la prórroga a que se refiere el artículo 39 de la LFT, es indispensable se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivaron la contratación temporal del obrero y no solo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica de la materia de trabajo.

AD 5993/73. Luis Alberto Arcos Avalos. 28/VIII/74. U de 4 vts. P: Cristina Salmoran de Tamayo. S: Marco Antonio Arroyo Montero.

AD 2014/75. Guillermo Uresti Salas, 21/VIII/75. 5 vts. P: María Cristina Salmoran de Tamayo. S: Roberto Gómez Arguello.

AD 5797/74. Rosalino Villegas Juanillo, 30/VI/75. 5 vts. P: Ramón Canero Aldrete. S: Alberto Alfaro Victoria.

AD 5351/74. Blanca Esthela Avilez Herrera, 31/III/75. U de 4 vts. P: Ramón Canero Aldrete. S: Alberto Alfaro Victoria.

AD 2554/73. Horacio Hernández Alvarez, 4/X/73. U de 4 vts. P: Manuel Yáñez Ruiz.

Prórroga de contrato y otorgamiento de planta, son acciones contradictorias. Si el actor reclama la prórroga del contrato en los términos del art 39 de la LFT y el otorgamiento de planta correspondiente, tales acciones son contradictorias entre si porque al demandar esta última se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual constituye la pretensión de que el propio

trabajador exiga la prórroga de su contrato, en virtud de que esto ultimo presupone que se trata de una contratación temporal, y por ende, de una relación de trabajo de carácter transitorio.

AD 3448/71. Isidro García Torres. 11/II/72. 5 vts. P: Euquerio Guerrero López.

AD 6022/72. Oscar Martín Vitre Arellano, 3/VII/73. U de 4 vts. P: Manuel Yáñez Ruiz.

AD 3941/74. Emma Zavala Otero, 20/I/75. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo.

AD 4262/74. Alfredo Cordero, 3/VI/75. 5 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 1657/74. Rubén Murillo Novelo, 4/IV/75. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Antonio Arrollo Montero.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del. Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeño un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para reparación y mantenimiento de la industria, lleve a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se les encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en término del art 39 de la LFT, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la claúsula de exclusión por ingreso.

Sexta Epoca. 5a. Parte: Vol LXXXVI, pag 15. AD 931/63, Petroleos Mexicanos. 4 vts.

Vol LXXXVI, pag 15. AD 4787/63. Petroleos Mexicanos, 4 vts.

Vol LXXXVI, pag 15. AD 4443/61. Petroleos Mexicanos, 5 vts.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Vol XC, pag 26. AD 2415/61. Aurelio Pérez Dias y coags. 5 vts.

Vol XC, pag 26. AD 6555/62. Petroleos Mexicanos, 5 vts.

Prórroga del contrato de trabajo término para la prescripción. Conforme al art 39 de la LFT en vigor, la obligación que surge a cargo del patrón es la de prórrogar el Contrato de Trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esa obligación su actitud debe equipararse a la de un despido, porque con la actuación del patrón se impide que el trabajador contunue desarrollando normalmente sus labores.Así pues,el término de la prescripción para el ejercicio en el artículo 518 de la LFT, y no en un año como lo establece el artículo 516 de la Ley de la Materia.

AD 4403/73. Gabriel Córdova Pérez, 6/III/74. U de 4 vts. P: JOrge Sarachi Alvarez.

AD 5805/73. Esther Coutiño Pineda, 28/III/74, 5 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 5806/73. Feliciano Torres Hernández, 19/IV/74, U de 5 vts. P: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

AD 1693/74. Antonio Peralta Diaz, 26/VIII/74, 5 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 5055/74. Silverio Jimenez Ulin, 19/II/75. 5 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

C U E S T I O N A R I O

1.- Que se entiende por duracion de la relación de trabajo._____

2.- Señale los tipos de relaciones o contratos de trabajo._____

3.- Señale en que casos se debe celebrar el contrato por obra determinada._____

4.- Mencione un caso de celebración del contrato por tiempo determinado._____

5.- Señale un caso de celebración del contrato por tiempo indeterminado._____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

- De la Cueva, Mario — Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Porrua Décima Edición 1967, Pags. 521 a 558

- Trueba Urbina, Alberto — Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua, Cuarta Edicion, 1977, Pags. 277 a 283.

- Cabanellas, Guillermo — Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omega, Editores Libreros, Buenos Aires Argentina, 1968, Pags. 315 a 427.

OBJETIVOS DEL CAPITULO V

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Establecer el concepto de rescisión patronal y obrera.
- Describir las causales de rescisión.
- Comprender la importancia del aviso de rescisión.
- Señalar la clasificación de las responsabilidades económicas que se presentan con motivo de la rescisión del contrato individual de trabajo.
- Conocer las prestaciones económicas laborales que le corresponden al trabajador por la rescisión.
- Formular liquidaciones laborales, por despido justificado o injustificado.
- Redactar el aviso de rescisión.
- Conocer los criterios que ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de rescisión.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

- De la Cueva, Mario — Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Porrua Décima Edición 1967, Pags. 521 a 558

- Trueba Urbina, Alberto — Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua, Cuarta Edicion, 1977, Pags. 277 a 283.

- Cabanellas, Guillermo — Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omega, Editores Libreros, Buenos Aires Argentina, 1968, Pags. 315 a 427.

OBJETIVOS DEL CAPITULO V

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Establecer el concepto de rescisión patronal y obrera.
- Describir las causales de rescisión.
- Comprender la importancia del aviso de rescisión.
- Señalar la clasificación de las responsabilidades económicas que se presentan con motivo de la rescisión del contrato individual de trabajo.
- Conocer las prestaciones económicas laborales que le corresponden al trabajador por la rescisión.
- Formular liquidaciones laborales, por despido justificado o injustificado.
- Redactar el aviso de rescisión.
- Conocer los criterios que ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de rescisión.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO V

LA RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CONCEPTO

La rescisión se da cuando el patrón o el trabajador incumplen con sus obligaciones, llamase asi, a la primera, rescisión obrera y a la segunda rescisión patronal.

CAUSALES DE RESCISION PATRONAL

Es sinónima de despido cuando el patrón separa al trabajador de su trabajo por haber incurrido en cualquiera de las causales a que se refiere el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son las siguientes :

I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, asi como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intensionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los prejuicios que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única de del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de caracter reservado,en perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta dias, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador, al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a aportar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la infulencia de algún narcotico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción médica antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
ALERE FLAMMAM VERITATIS
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

XV.- Las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejantes a lo que el trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimienrto del trabajador y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva proporcionando a estas el domicilio que tenga registrado, solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Como ya quedo establecido en nuestro Derecho Laboral Mexicano, la figura juridica de la rescisión se contempla en los articulos 46 y 47 de la Ley.

" Algunos autores consideran que actualmente es impropio seguir utilizando la palabra rescisión por su origen civilista y porque el articulo 123 Constitucional en su fracción XXII emplea la terminología laboral al usar las palabras despido y retiro o separación refiriendose a los dos tipos de rescisión regulada tambien con los articulos 48 y 52 de la Ley.

El despido del trabajador hecho por el patron o rescisión patronal, solamente será imjustificado cuando se haga con base en algunas de las causas del art. 47; ademas de hecho provoca la separación de las obligaciones a cargo del trabajador pues este podrá dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se notificó la rescisión, acudir a los tribunales laborales para que determine si fué justificado o no su despido, si fué justificado, concluirá en forma definitiva la relación laboral, pero si fué injustificada no podría reanudarse la relación si reclama la reinstalación o en su defecto se la pagará la indeminización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario, mas los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ".

IMPORTANCIA DEL AVISO DE RESCISION

De conformidad con la última parte del artículo 47 de la Ley, el patrón esta obligado a notificar al trabajador el aviso escrito de la causa o cusas de la rescisión. Lo anterior para que el trabajador conozca la razón por la cual se le esta dependiendo de su trabajo y consecuentemente no quede en estado de indefensión jurídica. Es importante destacar que en la práctica, en la mayoría de los casos el trabajador para protegerse se niega a recibir el citado aviso de rescisión por lo que es recomendable seguir el siguiente procedimiento :

A.- Levantar acta administrativa en la que se haga constar en presencia de dos testigos y en su caso de un representante sindical, que el trabajador se nego a recibir el aviso de rescisión.

B.- Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, solicitar la intervención de la junta de conciliación y arbitraje, para que por conducto del actuario de la junta se notifique al trabajador el aviso de rescisión, desde luego, para tal efecto deberá acompañarse a la solicitud, el acta administrativa señalada en el incíso anterior, para justificar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión (art. 991 de la LFT).

CAUSALES DE RESCISION OBRERA

La rescisión obrera se manifiesta cuando el trabajador se separa de la empresa por una causal imputable al patrón, las cuales pueden consistir en las siguientes (art. 51) :

I.- Engañarlo el patrón o , en su caso, la agrupación patronal al proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo, esta causa de rescisión dejará de tener efecto despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

36769

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fraccion anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por caracter de condiciones higienicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad de las leyes que establezcan.

VIII.-Comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentra en el; y

IX.- Las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

RESPONSABILIDADES ECONOMICAS

El patrón al resindirle, el contrato de trabajo al trabajador, la responsabilidad economica que tiene frente al trabajador se divide, atendiendo al supuesto laboral que le de origen de acuerdo con la siguiente calificacion :

a) Responsabilidad económica por rescisión justificada.
b) Responsabilidad económica por despido injustificado.
c) Responsabilidad económica por rescisión por causa imputable al patrón.

RESPONSABILIDAD ECONOMICA POR DESPIDO O RESCISION JUSTIFICADA.

En este caso, el patrón esta obligado a pagar al trabajador las siguientes prestaciones laborales :

- Proporcional de vacaciones

- Proporcional Prima Vacacional

- Proporcional de Aguinaldo

- Prima de antiguedad consistente en doce dias por año laborado, independientemente de su antiguedad.

RESPONSABILIDAD ECONOMICA POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En este caso el patrón esta obligado a pagar las siguientes prestaciones laborales:

- Indeminización constitucional consistente en el pago de tres meses de sueldo siempre y cuando el trabajador no solicite su reinstalación al puesto que venga desempeñando.

- Salarios caidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimiente el laudo que se dicte por el tribunal del trabajo.

- Proporcional de Vacaciones

- Proporcional de Prima Vacacional

- Proporcional de Aguinaldo

- Prima de antiguedad consistente en doce dias por año.

RESPONSABILIDAD ECONOMICA POR RESCISION POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON.

En este caso el patrón esta obligado a pagar al trabajador las siguientes prestaciones laborales :

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Indeminización constitucional consistente en el pago de tres meses de sueldo.

- Veinte dias de salario por año trabajado.

- Salarios caidos

- Proporcional de Vacaciones

- Proporcional de Prima Vacacional

- Proporcional de Aguinaldo.

- Prima Vacacional consistente en doce dias por año.

Cabe aclarar que para el efecto de determinar el calculo de la indeminización constitucional es necesario integrar el salario, en los términos a que se refiere el art. 84 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con lo dispuesto en el art. 89 de la citada Ley.

MATERIAL PRACTICO :

FORMA 1 .- AVISO DE RESCISION

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

FORMA 1

FORMATO DE AVISO DE RESCISION

NOMBRE DEL TRABAJADOR

P r e s e n t e.-

Con fundamento en lo dispuesto por el articulo 47 fracciones II, XV y último parrafo en relación con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se hace de su conocimiento que a partir de esta fecha se le rescinde el contrato individual del trabajo y en consecuencia queda separado del puesto de _____ que venía desempeñando en esta empresa en virtud de que con fecha __ de _____ de 1990 , según dictamen de auditoría, dispuso en su beneficio personal y en perjuicio del patrimonio de la empresa de la cantidad de _____ al haber cobrado el cheque número_____ falsificando la firma del gerente del departamento administrativo Sr. _____.

Lo anterior se hace su conocimiento en cumplimeinto a lo dispuesto en las disposiciones juridicas mencionadas con antelacion, del Codigo Laboral Vigente.

Monterrey, N.L., a de de

A T E N T A M E N T E

_____

RECIBI AVISO DE RESCISION

_____

REGLAS PARA LA FORMULACION

DE LA LIQUIDACION CONSTITUCIONAL

POR DESPIDO INJUSTIFICADO

F O R M A 1.

A) Determinación del salario diario integrado para efectos del pago de la Indeminización Constitucional de conformidad con los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

1.- SALARIO NOMINAL MENSUAL = $

2.- UN DOCEAVO PRIMA VACACIONAL

REGLA : Salario nominal mensual entre 30 = salario diario x días de vacaciones que correponda por antiguedad x 25 % entre 12 = $_____ proporcional prima vacacional mensual.

3.- UN DOCEAVO DE AGUINALDO

REGLA : Salario nominal mensual entre 30 = Salario Diario x 15 días de aguinaldo entre 12 = $_____ proporcional de aguinaldo mensual.

TOTAL =Salario Mensual integrado entre 30 = salario diario que sirve de base para calcular la indeminización Constitucional.

B) INDEMINIZACION CONSTITUCIONAL :

3 meses + 20 dias por año (solo en los casos del artículo 49 y 51 de la LFT) .

REGLA : 3 x 3 = 90 dias
20 x (años de antiguedad)

TOTAL = días por salario diario integrado = $_____ = importe de indeminización.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA U.A.N.L.

C) LIQUIDACION NORMAL

1.- Proporcional de vacaciones no disfrutadas.

REGLA : 365 - (No. de dias de vacaciones que le correspondan al trabajador por su antiguedad) = a dias laborados = b

$$\frac{a \times b}{365} = \text{(días de vacaciones proporcionales)}.$$

(días de vacaciones proporcionales) x (salario diario) = $ _____.

2.- PROPORCIONAL DE PRIMA VACACIONAL.

REGLA : (vacaciones proporcionales) x 25 % = Prima vacacional proporcional.

Ejemplo: $ 70,000 x 25% = 17,500

3.- PROPORCIONAL DE AGUINALDO.

REGLA : 365 - 15
(Dias laborados) x 15 x (dias laborados) = (dias de aguinaldo).

dias de aguinaldo x salario diario = $_____.

4.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.

REGLA : De conformidad con el articulo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. la prima de antiguedad se paga a los trabajadores de planta, y consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

1) 12 x (años cumplidos de antiguedad) = _____ días.

2) (días de antiguedad) x salario diario = $_____.

Para el caso que el salario del trabajador exceda del doble del salario mínimo general, se tomará como tope este para el cómputo de pago de la prima de antiguedad.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

F O R M A 2.

Reglas para la formulación de liquidación normal por renuncia voluntaria, despido justificado y terminación de la relación de trabajo (por tiempo determinado y por obra determinada).

1.- PROPORCIONAL DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

REGLA : 365 - (El numero de dias de vacaciones que corresponda por la antiguedad del trabajador) = a

b = (dias laborados) x

a x b entre 365 = $ _____ x 25% = $_____

2.- PROPORCIONAL DE AGUINALDO.

REGLA : 365 - 15
(Dias laborados) - x

15 X (dias laborados) entre 365 = dias X salario diario = $_____.

3.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.

REGLA : 12 X (antiguedad) x salario diario, para el caso de que exceda su salario del doble del salario mínimo general, se toma este como tope para el computo del pago de la prima de antiguedad y procede el pago por renuncia voluntaria, siempre que el trabajador cumpla como mínimo 15 años de antiguedad.

12 X Años cumplidos = _____ dias.

12 - 365 =_____ dias.

(D.L.) - X =_____ dias.
TOTAL DE DIAS X SALARIO DIARIO = $ _____

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Probidad de faltas de, Despido justificado. Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad justificadamente, ya que no sería, admisible juridicamente, que solo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluirse su jornada estuviera facultado para cometer en contra de el acto de esa naturaleza.

AD 8085/79. Aureo Villalba Flores. 9/VI/80. U de vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 2874/78. José Santos Garza Campos. 23/VIII/78. U de vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez.

AD 6546/75. Joaquín Medina Subikurski. 11/VI/76, U de vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

AD 853/76. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18/VI/76. Mayoría de 3 vts. P: María Cristina Salmorán Tamayo. Disidente: Juan Moisés Calleja Garcia. S: Joaquín Dzib Núñez.

AD 1921/76. Carlos Heredia Cruz. 19/VIII/76. 5 vts. P: Ramón Cañedo Aldrete. S: Joaquín Dzib Núñez.

Tesis relacionada: AD 5369/77. Procurador General de justicia del Distrito Federal 5/VI/78. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez.

Rescisión improcedencia de la. Como la LFT no concede acción a los patrones para demandar la rescisión de la relación laboral de sus trabajadores, el ejercicio de tal acción es improcedente.

AD 5603/80. Comisión Federal de Electricidad, 29/VI/82. U de 4 vts. P: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. S: Hector Santacruz Fernández.

AD 3404/80. Gregorio Juárez Carballo, 26/XI/80. 5 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 2990/77. Petroleos Mexicanos, 5/IV/78. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Salvador Tejeda Cerda. (Informe 4a. Sala 1982. Tesis 81, pag 65).

Rescisión, causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredita una. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas,

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ello basta para considerar a ésta fundamentada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

Séptima Epoca, 5a. Parte: Vol 21, pag 15. AD 2782/70. Marcos López Cabrera. U de 4 vts.

Vol 40, pag 75. AD 5819/71. María Guadalupe Villarreal de Toledo. 5 vts.

Vol 42, pag 79. AD 6276/71. Isabel Orozco Valencia. U de 4 vts.

Vol 54, pag 25. AD 4072. Federico González Huerta. U de 4 vts.

Vol 61, pag 55. AD 256/73. Velia Diaz D Sandy de Ayala. 5 vts.

Investigación administrativa en caso de rescisión del contrato de trabajo. Cómputo de la prescripción. El patrón debe practicar investigación administrativa según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo. El término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

AD 2277/63. Consuelo Vadillo Gutiérrez, 14/XI/63. 5 vts. P: Angel Carvajal.

AD 2219/64. Enriqque Vázquez Espejel, 12/IV/65. U de 4 vts. Ponente: Angel Carvajal.

AD 2953/68. Gilberto Bernal Delgado, 20/X/69. U de 4 vts. P: Alberto Orozco Romero.

AD 4293/70. Guillermina Castillo Cruz, 19/II/71. U de 4 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 1721/73. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 8/VIII/73. U de 4 vts. P: Euquerio Guerrero López. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 97, pag 67.)

Probidad u honradez, falta de. Concepto. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con megua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciendolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

AD 2910/79. José Enrique González Rubio Olán, 3/III/80. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquin Szib Núñez.

AD 3991/79. Loreto García Islas, 8/X/79. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquin Dzib Núñez.

AD 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado, 13/VIII/79. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Victor Ceja Villaseñor.

AD 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México, 2/II/76. U de 4 vts. P: Ramón Cañedo Aldrete. S: Alberto Alfaro Victoria.

AD 2817/73. Transportes Papantla S.A. de C.V. 15/X/73. U de 4 vts. P: Salvador Mondragón Guerra. S: Sergio Javier Coss Ramos. (Informe 4a. Sala 1980. Tesis 18, pag 19.)

Aún cuando el art 47, fracc II, es evidente que se refiere al trabajador, la probidad en ambas partes de la relación es indispensable.

La corte al efecto ha emitido ejecs que interpretadas a contrario sensu denotan que el patrón puede asumir conductas que, de no ser aclaradas, pueden verse como faltas de probidad.

Probidad, no constituye falta por el patrón del incumplimiento de obligaciones a la Ley del Seguro Social. No deben ser consideradas como faltas de probidad del patrón y consecuentemente como causales de rescisión del contrato de trabajo las omisiones o irregularidades en que aquel incurra respecto de sus obligaciones derivadas de la Ley del Seguro Social, porque ésta tiene señaladas responsabilidades derivadas de su inobservancia.

AD 5329/78. Alfonso Santiago González, 7/I80. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquin Dzib Núñez.

Prescripción, término de la, tratandose de rescisión por causa o causas imputables al patrón. La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo, por causa o causas imputables al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera, sino la última que se invoque.

AD 1294/81. Banco de Crédito Rural de Occidente S.A., 12/IV/82. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Carolina Pichardo Blake.

AD 2989/81. Lauro Cardenas Pinedo, 7/IX/82. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Carolina Pérez Bárcenas.

AD 399/79. Raúl Domínguez Ledezma, 22/VIII/79. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Juan Manuel Vega Sánchez.

AD 2474/76. Aarón Martínez Vega, 2/VIII/76. U de 4 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Eduardo Aguilar Cota.

AD 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano, 27/IX/76. 5 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

AD 2874/78. José Santos Garza Campos, 23/VIII/78. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez. (Informe 4a. Sala 1980. Tesis 98, pag 74.)

Probidad falta de. Por abandono de trabajo, habiendo arcado la tarjeta respectiva. El hecho de que un trabajador salga del centro de trabajo, después de haber marcado la tarjeta respectiva, sin permiso, y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido.

AD 1844/83. José Luis Aguilar Rodríguez, 14/V/84. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja. S: Carolina Pichardo Blake.

Precedentes: AD 1625/83. Transporte Colectivo (Metro), 11/I/84. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Villascán Roldán.

AD 6038/74. Ferrocarriles Nacionales de México, 14/V/75. U de 4 vts. P: Salvador Mondragón Guerra. S: Sergio Coss Ramos. (Informe 4a. Sala, Tesis 62, pag 53.)

Probidad, falta de, por abandono del trabajo: Habiendo marcado la tarjeta respectiva. No obra con probidad y honradez el trabajador que después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia, abandona, sin permiso ni justificación alguna, el lugar de prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo, obteniendo, indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

AD 8049/83. Luis Durán Suárez. 3/IX/84. U de 4 vts. P: Fausta Moreno Flores. S: Mario Roberto Cantú Barajas.

Precedentes" AD 2571/83. Luis Martínez Gustavo Bello, 8/II/84. U de 4 vts. P: Fausta Moreno Flores. S: Mario Roberto Cantú Flores.

AD 3016/75. Carlos Adrián Escamilla Gómez, 7/V/76. U de 4 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. (Informe 4a. Sala 1984. Tesis 63, pag 53 y sig.)

Probidad, falta de medidas disciplinarias no concertadas, indebidamente aplicadas. Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el art 423, frac X, de la LFT o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores o en el propio contrato individual. De lo contrario resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón y constituye una falta de probidad que aunque no esta expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del art 51 de la Ley Laboral, cae dentro de la hipótesis autorizada por la frac IX del citado precepto.

AD 654/79. Cordomex, S.A. de C.V. 13/VI/79. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez.

Precedente: AD 1688/78. Rodrigo de la Cruz Reyes,, 2/VIII/78. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

Probidad, falta de, por el trabajador. Tratandose de la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón a que se refiere el art 47, frac II, en relación con el 46 de la LFT, el patrón no esta obligado a acreditar la propiedad preexistencia y falta posterior de los bienes de que haya dispuesto un trabajador, para poder deducir si esté incurrió en la falta de probidad que se le atribuye, porque tales circunstancias son irrelevantes, puesto que la JCA está legalmente facultada para determinar la existencia de la causal apuntada, sin que sea necesario establecer tales requisitos, toda vez que no se trata de una renuncia de carácter penal.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AD 3400/77. IMSS, 27/III/78. 5 vts. P: David Franco Rodríguez S: H. Guillermo Ariza Bracamontes. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 152. pag 118.)

Precedentes: AD 1164/73. Leoncio Ramirez Lara. 5 vts. P: Manuel Yáñez Ruiz.

Disciplina, alteración del orden y de la, como causal de rescisión. Si de las pruebas se advierte que el trabajador y el gerente de la empresa discutieron acaloradamente en la oficina del segundo, diciendose majaderias reciprocamente y de esa violencia verbal pasaron a la material y si "ambos alegaban y monoteaban" a la entrada de la oficina del gerente, esta conducta del actor constituye una causal de rescisión en los términos del art 47, fracs II y III de la LFT, puesto que con la misma alteraron el orden y la disciplina dentro del centro de trabajo y al considerarlo así la Junta responsable estuvo en lo justo al absolver a la demanda.

AD 2275. Jesús Nava Tapia, 3/II/82. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera. (Informe 4a. Sala 1982. Tesis 49, pag. 43.)

Faltas de probidad, despido justificado. Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra del patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no seria admisible, jurídicamente, que solo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de el actos de esa naturaleza.

AD 2874/78. José Santos Garza Campos, 23/VIII/78. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquin Dzib Nuñez. (informe 4a. Sala 1980. Tesis 98, pag. 74.)

AD 6546/75. Joaquín Medina Subijurki, 11/IV/76. U de 4 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

AD 853/76. IMSS, 18/VI/76 Mayoria de 3 vts. P: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Presidentes : Juan Moises Calleja García. S: Joaquin Dzib Nuñez.

AD 1921/76. Carlos Heredia Cruz, 19/VIII/76 5 vts. P: Ramón Cañedo Aldrete S: Joaquín Dzib Nuñez.

Tesis relacionada : AD 5969/77. Procurador General de Justicia del D.F., 5/VI/78. 5 vts. P: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Faltas de Asistencia como causal de rescisión del contrato del trabajo. Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falta por mas de tres dias en un mes por causa justificada y no es violatorio de garantias el laudo que absuelve al patrón de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Parte: Tomo XLVI pag. 1626. R 2088/32. Montiel Stern. 5 vts.

Tomo LXI, pag. 1955. AD 4488/39. Cía. Hotelera de la Costa Occidental U de 4 vts.

Tomo LXIX, pag. 2810. AD 3226/41. García Luna José U de 4 vts.

Tomo LXXIII, pag. 1489. AD 2275/42. Márquez Manuel. 5 vts.

Faltas de asistencia como causal de rescisión del contrato de trabajo, computo de las. En relación con la causal de rescisión en la que se refiere el artículo 122, fracc. X de la LFT de 1931 (art. 47 fracc. X de la Ley viigente), no es nesesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta dias contados a partir de la primera falta.

Sexta Epoca, 5a. Parte: Vol. II, pag 52. AD 7257/56. Emigdio de la Fuente. U de 4 vts.

Vol. XIV, pag. 133. AD 1340/57. Salvador Solana Cevallos. U de 4 vts.

Vol. LII, pag 78. AD 1366/61. Francisco Huerta Lara. U de 4 vts.

Vol LXIV, pag 14. AD 3327/62. Simón Flores Alva. U de 4 vts.

Vol XCIII, pag 15. AD 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 vts.

Faltas de asistencia injustificadas, cómputo del término de la prescripción de la acción rescisoria en caso de. Si el art. 121 (Después 122 y ahora 47), fracc X, de la LFT, establece como causa de la rescisión del contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin causa

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computada y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción.

AD 3425/84. Jesús Jorge Castro García, 3/X/84. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Jorge Olivera Toro y Alonso.

Precedentes: AD 2352/82. María del Carmen Vargas Tello, 24/II/83. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Villascán Roldán (Informe 4a. Sala 1984. Tesis 42, pag 39).

AD 3665/81. Cuauhtemoc Hernández Espinoza, 18/XI/81. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Villascán Roldán.

Precedente: AD 3963/79. Rosario Orozco Gutiérrez, 18/II/80. 5 vts. P: Alfonso Aparicio. S: Jorge Olivero Toro y Alonso.

Desobedencia. Despido justificado por. Para que se configure tal causal rescisoria no es necesario que el patrón, constantemente ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

AD 2666/84. Silvestre Solís Olvera, 11/VI/84. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: J. Tomás Garrido Muñoz.

AD 1540/82. Secretario de Hacienda y Crédito Público, 11/VI/84. U de 4 vts. P" María Cristina Salmorán de Tamayo. S: J. Tomás Garrido Muñoz.

AD 3978/76. Radiodifusora XEOLA de Tampico, Tamaulipas, 20/X/76. 5 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo (Informe 4a. Sala 1984. Tesis 36, pag 35 y sig.)

Desobediencia. Rescisión del Contrato de Trabajo por. La manifestación que el trabajador hace al patrón o a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al trabajo contratado, implica una desobedencia a éstas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alegaba como justificación de su desobedencia, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa del despido justificado que apoye en la LFT.

AD 1046/84. Alejandro Montes Alcántara, 25/X/84. U de 4 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Carolina Pichardo Blake.

Precedentes: AD 5875/73. José Blancas González, 17/7/74. 5 vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S: Alberto Alfaro Victoria.

Despido, prescripción del derecho del patrón para efectuarlo. Investigación previa. El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que deberán de iniciarse inmediatamente que el patrón conozca o deba conocer el hecho que la motiva y que deberá concluirse en un término prudentemente perentorio.

AD 4338/81. Eleazar Everardo López Cruz, 18/X/82. U de 4 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Constantino Martínez Espinoza.

AD 2680/81. Neftalí Gutiérrez Espinoza, 6/I/82. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Rogelio Sánchez Alcaute.

AD 4585/81. Raquel Hernández Ortiz, 23/XI/81. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Constantino Martínez Espinosa.

AD 3369/81. Ignacio García Rosas, 7/IX/81. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Rogelio Sánchez Alcauter.

AD 2531/78. Enrique Ledón Kennion, 3/IX/79. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Vease: AD 2755/71. Everardo Pacheco Altamirano, 15/VI/72. U de 4 vts. P: Euquerio Guerrero López.

Tesis de jur No. 72, Apéndice 1917-1975. 5a. Parte, pag 80. (Informe 4a. Sala 1982. Tesis 8, pag 10).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto de rescisión laboral. _____

2.- Señale cuatro causales de rescisión patronal .

3.- Señale tres causales de rescisión obrera.

4.- Exprese el objeto del aviso de rescisión.

5.- Señale el procedimiento en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión.

6.- Señale las prestaciones económicas que le corresponden al trabajadorque que fue despedido justificadamente de su empleo.

7.- Señale las prestaciones económicas que le corresponden al trabajador que ha sido despedido injustificadamente de su empleo.

8.- Señale las prestaciones económicas que le corresponden al trabajador en caso de rescisión por causa imputable al patrón.

9.- Resuelve el caso práctico siguiente :

El Sr. Roberto González Martínez, ingresó a laborar el día 8 de febrero de 1982, para la empresa Láminas, S.A., desempeñando el puesto de Gerente de Ventas, percibiendo un sueldo actualmente de $2 000,000.00, el día 8 de febrero de 1988, fue despedido injustificadamente de su trabajo.
Con base al anterior supuesto, elabore cálculo de la liquidación laboral que le corresponde.

CAPILLA ALFONSINA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
ALERE FLAMMAM VERITATIS
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua México, Cuarta Edición.- 1977, Pags. 301 a - 305.

- Cabanellas, Guillermo. Compendio Derecho Laboral, Tomo I, Biblio grafica Omega, Editores Libreros, Buenos- Aires, Argentina 1968 Pags. 704 a 830.

- Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Traba jo Comentada Publicaciones administrati - vas y Contables, S.A. México, Pags. 17 a - 23.

OBJETIVOS DEL CAPITULO VI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Describir las causas legales de terminación de la relación individual y colectiva de trabajo.
- Conocer la Institución de la Jubilación.
- Determinar el concepto de renuncia voluntaria y las prestaciones económicas que le corresponden al trabajador.
- Redactar una carta de renuncia voluntaria y convenio de terminación de relación de trabajo.
- Conocer los criterios que ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con los convenios y la renuncia voluntaria.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrua México, Cuarta Edición.- 1977, Pags. 301 a - 305.

- Cabanellas, Guillermo. Compendio Derecho Laboral, Tomo I, Biblio grafica Omega, Editores Libreros, Buenos- Aires, Argentina 1968 Pags. 704 a 830.

- Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Traba jo Comentada Publicaciones administrati - vas y Contables, S.A. México, Pags. 17 a - 23.

OBJETIVOS DEL CAPITULO VI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA:

- Describir las causas legales de terminación de la relación individual y colectiva de trabajo.
- Conocer la Institución de la Jubilación.
- Determinar el concepto de renuncia voluntaria y las prestaciones económicas que le corresponden al trabajador.
- Redactar una carta de renuncia voluntaria y convenio de terminación de relación de trabajo.
- Conocer los criterios que ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con los convenios y la renuncia voluntaria.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VI

LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAUSAS LEGALES DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

De conformidad con lo dispuesto en el Articulo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las causas legales de terminación de las relaciones de trabajo son las siguientes atendiendo al tipo de relación :

a) Causa legales de terminación de relación individual de trabajo.

1.- El mutuo consentimiento de las partes.

2.- La muerte del trabajador.

3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.

4.- La incapacidad fisica o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

CAUSA LEGALES DE TERMINACION DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

1.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad fisica o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3.- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

4.- Los casos del articulo 38 y

5.- El concurso a la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

L A J U B I L A C I O N

La jubilación es una Institución que no esta prevista en la Ley Federal del Trabajo, ya que nacio en los contratos colectivos de trabajo y consecuentemente representa una obligación del patrón, de otorgarla cuando un trabajador reune los requisitos contractuales establecidos para su ejercicio; constituyendo también una causa legal voluntaria de terminación de la relación individual de trabajo.

En via de ejemplo citare la claúsula 61 del contrato colectivo de trabajo celebrado con el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, Sección Agua y Drenaje de Monterrey, I. P. D., en donde se encuentra consignado el derecho a jubilación, dicha claúsula expresamente dice:

"Los Servicios se obligan a jubilar a sus trabajadores amparados por este Contrato, cuando estos cumplan treinta años de servicios y Cincuenta y cinco de edad con un 100% del salario que perciba el trabajador en el momento de cumplirse los requisitos para ser jubilado. El beneficio de la jubilación se entiende reconocido y otorgado a todos los trabajadores que actualmente trabajen en ellos, aún cuando algunos de estos hayan laborado por periodos interrumpidos computandose el tiempo efectivo de labores. Para los efectos de jubilación se computaran como tiempo efectivo, los descansos de los trabajadores, vacaciones, permisos, enfermedades profesionales y no profesionales, etc., atento a lo dispuesto en este Contrato. Tratandose de trabajadores que con anterioridad hubieren trabajado y reingresado en lo futuro, los treinta años de servicio para su jubilación empezaran a contar en la fecha de su reingreso, sin computarse el tiempo anterior de servicios.

Cuando algún trabajador haya cumplido más de veinte años de servicios y cometa alguna falta que no sea infamante

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

durante el desempeños de sus labores, solo se le rescindira la relación de trabajo por parte de los Servicios cuando la falta sea particularmente grave que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, sin que se afecten sus derechos de jubilación.

Si los trabajadores jubilados fallecieron dentro de los tres años siguientes a la fecha en que sean jubilados, los Servicios continuaran pagando el importe de la pensión jubilatoria a los dependientes económicos que tengan derecho, hasta completar el periodo indicado de tres años.

Los Servicios otorgarán a los jubilados sindicalizados la prestación de DESPENSA equivalente a $700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales. Así mismo a los jubilados sindicalizados se les mantendrán como percepción mínima, el SALARIO CONTRACTUAL que se fije en las revisiones salariales contractuales."

Por otra parte en el artículo 40 de las Condiciones Generales de Trabajo, para los trabajadores de Banca Serfin, el derecho a la jubilación del trabajador bancario se encuentra consignado de la siguiente forma :

"Todo trabajador en servicio, al llegar a los ciencuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicios, o sesenta años de edad con un mínimo de cinco años de servicios, tendrá derecho a pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva.

El monto de esta pensión mensual se determinará considerando un 2.5% por cada año de Servicios que el trabajador haya prestado a la Institución, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario mensual obtenido por el trabajador durante el último bienio, incluyendo en este cálculo el aguinaldo anual completo y la compensación de antiguedad, que en su caso, haya percibido, conforme a lo que establezcan las Condiciones."

LA RENUNCIA VOLUNTARIA

La renuncia voluntaria es la declaración unilateral del trabajador, expresada por escrito, de separarse voluntariamente del empleo y en consecuencia constituye otra causa de la terminación de la relación individual de trabajo.

DERECHOS ECONOMICOS DEL TRABAJADOR

Los derechos económicos que le corresponden al trabajador, por la terminación voluntaria de la relación de trabajo son los siguientes :

a) Proporcional de aguinaldo

b) Proporcional de vacaciones y prima vacacional

c) Prima de antiguedad, si el trabajador al momento de terminar por mutuo acuerdo la relación individual de trabajo cuenta con 15 años de servicios por lo menos y en caso de muerte, cualquiera que sea su antiguedad.

d) Salarios devengados.

MATERIAL PRACTICO

FORMA 1.- CONVENIO DE TERMINACION VOLUNTARIA
FORMA 2.- FORMATO DE RENUNCIA VOLUNTARIA

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

CAPILLA ALFONSINA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
UANL ®

FORMA 1

FORMATO DE CONVENIO DE TERMINACION DE RELACION DE TRABAJO.

Convenio que celebran por una parte_____ representada por_____, quien acredita su personalidad mediante el Testimonio Notarial de la Escritura No._____, de fecha_____ pasada ante la fe del Notario Público No._____; con domicilio en _____, y por la otra, el señor_____, con domicilio en_____, por su propio derecho, con arreglo a las siguientes

D E C L A R A C I O N E S :

I. El Señor_____ declara que ingreso a prestar sus servicios a _____ con el puesto de_____, el día _____ y que a la fecha en que terminó la prestación de sus servicios, que fue el día_____, desempeñaba el puesto de_____; y agrega que, por convenir a sus intereses da por terminada voluntariamente su relación de trabajo, en los términos del presente convenio.

En tal virtud, ambas partes suscriben el presente convenio, al tenor de las siguientes

C L A U S U L A S :

Primera. El señor_____, da por terminada voluntariamente la relación de trabajo con _____, en los términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; haciendo constar que no se le adeude cantidad alguna por conceptos de salarios, descansos obligatorios, horas extraordinarias, séptimos días, ni por ningún otro concepto, exceptuandose la cantidad de_____, como remuneración por_____días de vacaciones proporcionales correspondientes al periodo de su prestación de servicios, comprendido desde_____ hasta_____, y la cantidad de_____ por aguinaldo proporcional al mencionado periodo, con base en un aguinaldo anual fijado en el equivalente a_____ días de salario, conforme a lo dispuesto en los

artículos 79 y 87 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que, una vez cubiertas esas prestaciones, no tiene nada que reclamar a _____ y manifiesta que no ha sufrido accidente de trabajo ni enfermedad de trabajo de ninguna especie, con motivo de su prestación de servicios a_____.

Segunda. El señor_____, en representación de _____, acepta la terminación de la relación de trabajo con_____, en los términos indicados en la claúsula anterior, sin tener nada que reclamar ni reservarse acción alguna en contra del mismo.

Tercera. El señor_____, a nombre de su representada, hara entrega al señor_____, la cantidad de _____, como remuneración por sus vacaciones proporcionales al periodo de _____ y de la cantidad de _____, por pago de aguinaldo proporcional al periodo de_____ a cuyos conceptos se refiere la claúsula primera de este convenio; así como de la cantidad de_____, como gratificación por sus servicios, haciendo un total de_____, como pago finiquito, al ratificarse este convenio ante la junta_____ de Conciliación y Arbitraje.

Cuarta. Ambas partes hacen constar que una vez ratificado el presente convenio ante la mencionada Junta y haya sido aprobada por la misma en virtud de no contener claúsulas contrarias al Derecho, conforme lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, quedaran obligadas a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de un laudo ejecutoriado pasado en autoridad de cosa juzgada.

Y para que conste, firmar el presente en_____ a los _____ días del mes de_____ de _____.

El Trabajador El Patrón

_____ _____

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA U. A. N. L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FORMA 2

FORMATO PARA CARTA DE RENUNCIA

Monterrey N.L. a de

EMPRESA " X " S. A.

PRESENTE

Por medio de la presente me permito presentar ante esa empresa, con carácter irrevocable, mi renuncia voluntaria al puesto que venía desempeñando como_____.

Lo anterior por así convenir a mis intereses; haciendo constar que no se me adeuda cantidad alguna por concepto de salarios, descansos obligatorios, horas extras, séptimos días, ni por ningún otro concepto, así mismo manifiesto que durante el tiempo que presté mis servicios a esa empresa, no sufrí accidente ni enfermedad de trabajo de ninguna especie, razón por la que no me reservo ninguna acción legal presente o futura que ejercitar en contra de dicha empresa, por lo que le otorgo el más amplio finiquito que en derecho proceda.

A T E N T A M E N T E

_____

Nombre.

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

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 sancionadas por las JCA, 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 solo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

AD 4311/78. Ramiro Hernández, 19/II/79. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Nuñez.

AD 531/79. Maguín Ocampo Hernández, 4/IV/79. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla Solís.

AD 2724/78. Samuel Gómez Montero, 6/VI/79. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 3760/79. Ferrocarriles del Pacífico, S.A., 17/IX/79. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 3129/79. Alfonso Cigarros Cueto, 10/X/79. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

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 deba dar por terminada la relación de trabajo, se está en presencia de un retiro voluntario para el caso del pago de la prima de antiguedad.

AD 6539/77. José María León Moreno, 23/X/78. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquin Dzib Núñez.

Renuncia. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquéllos que conforme a la LFT requieren para su validez hacerse ante la junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un unilateral del trabajador, que de ese modo decide a poner fin a la relación de trabajo que ligaba con la empresa.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ® DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AD 2902/78. José Héctor Campos Antunes, 18/X/78. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo S: Miguel Bonilla Solís.

Recibo finiquito, prueba la terminación voluntaria de la relación laboral. Si un trabajador expide finiquito a favor del patrón en el que reconoce o admite la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por concepto indemnizatorio, se comprueba que la terminación de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria.

AD 2166/80. Mario García González, 16/VII/80. U de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Nuñez.

Precedentes: AD 1214/80. Compañía Hulera Euzkadi, S.A., 14/VII/80. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Raquel Raméz Sandoval.

AD 1247/79. Fitex, S.A. de C.V., 4/IV/79. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: José Manuel Hernández Saldaña.

Sostiene la misma tesis: AD 2174/78. Comisi Federal de Electricidad, 11/VII/79. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Jesús Luna Guzmán.

AD 2822/79. Silvia Lara Soriano, 6/VIII/79. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: F. Javier Mijangos Navarro. (Informe 4a. Sala 1980. Tesis 104, pag 77.)

Contrato de trabajo, terminación del, por concluir la obra que constituya su objeto. Al concluir la obra objeto del contrato termina te, 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 separición injustificada.(Fracc III.)

AD 4427/71. Aurelio Moreno Uribe, 9/III/72. 5 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 795/71. Jesús Magaña Villa, 9/III/72. 5 vts. P: Salvador Mondragón Guerra.

AD 2066/71. Tom Hernández Hernández. 23/III/72. U de 4 vts. P: Euquerio Guerrero López.

AD 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marie, 3/III/72. 5 vts. P: Ramón Cañedo Aldrete.

AD 5043/71. Q. Jorge Reyna Maqueda y Coags., 20/IV/72. U de 4 vts. P: Manuel Yáñez Ruíz. (Informe 4a. Sala. Tesis 43, pag 33 y sig.)

Contrato de Trabajo por tiempo determinado, características y prórroga del. Seg' lo dispuesto por los artículos 25, fracc III, 35, 36, 37, y 39 de la LFT, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que preve el art 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el art. 37. En éste último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general o que se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el art 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el art.53, frac III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

AD 5126/78. Miguel Esteban Martín, 20/II/80. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: José Manuel Hernández Saldaña.

AD 581/79. Margarito Carbente Ortiz, 28/I/80. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Villascán Roldán.

AD 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro S.A., 7/II/80. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

AD 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista, 11/II/80. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 3965/79. Ramón Torres Fuentes, 18/II/80. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Jorge Olivera Toro y Alonso. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 40, pag 30 y sig.)

CAPILLA ALFONSINA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA U.A.N.L.

CAPILLA ALFONSINA

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese tres causas legales de terminación de la relación individual de trabajo.

2.- Exprese tres causas legales de terminación de la relación colectiva de trabajo.

3.- Señale en donde se encuentra previsto el derecho de jubilación.

4.- Exprese el concepto de renuncia voluntaria.

5.- Señale los derechos económicos del trabajador que renuncia voluntariamente a su empleo.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrua, México 1973, Pags. 259 a 262.

- Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Tematizada, Trillas México 1977 Pags. 159 a 160.

- Porras y López, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo, Porrua, México, 1978. Pags. 68 a 73.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBJETIVOS DEL CAPITULO VII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Explicar el concepto de jornada de trabajo.
- Explicar las clases de jornada de trabajo.
- Explicar el concepto de jornada extraordinaria.
- Establecer la fórmula para determinar el pago extraordinario.
- Señalar los días de descanso obligatorio.
- Señalar el periodo de vacaciones del trabajador de conformidad con su antiguedad.
- Explicar el concepto de salario.
- Explicar los tipos de salario.
- Establecer el salario integrado.
- Establecer el concepto de aguinaldo.
- Señalar las normas protectoras del salario.
- Redactar la claúsula testamentaria en los contratos individuales de trabajo.
- Conocer los criterios que ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el salario, la jornada de trabajo y las vacaciones.

CAPITULO VII

CONDICIONES DE TRABAJO

LA JORNADA DE TRABAJO

Concepto

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

CLASES DE JORNADA

JORNADA CONTINUA.- La jornada continua de trabajo aquélla en la que se concede al trabajador un descanso de media hora cuando menos, el cual se toma como tiempo efectivamente laborado siempre y cuando el trabajador pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

Ejemplo: de 8:30 a 16:30.

JORNADA DISCONTINUA.- La jornada discontinua de trabajo es aquélla en la que se concede al trabajador un descanso suficiente para que tome y repose sus alimentos, es llamada también jornada quebrada, toda vez que se divide en dos períodos de entrada y salida de labores.

Ejemplo:

Primer Período	Segundo Período
8:30 a 14:00 y	de 16:00 a 18:00
entrada salida	entrada salida.

JORNADA DIURNA.- La jornada diurna de trabajo es aquélla que está comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas.

JORNADA NOCTURNA.- La jornada nocturna de trabajo es aquélla que está comprendida entre las 20:00 y 6:00 horas.

JORNADA MIXTA.- La jornada mixta es aquélla que está comprendida de la jornada diurna y nocturna, siempre y cuando no exceda de tres horas y media la

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

nocturna, pues de lo contrario se considera jornada nocturna.

JORNADA ORDINARIA.- La jornada ordinaria de trabajo o llamada también jornada legal es aquélla que ésta comprendida por ocho horas máximas.

JORNADA EXTRAORDINARIA.- La jornada extraordinaria de trabajo es aquélla que refleja la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea antes o después de la misma.

Ejemplo de jornada ordinaria:
de 8:30 a 16:30 horas.

a) Jornada extraordinaria de 7:30 a 16:30 horas antes del inicio de - la jornada.

b) Jornada extraordinaria de 16:30 a 18:30 horas después de la terminación de la jornada ordinaria.

FORMA DE PAGO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.- La forma de pago del citado tipo de jornada debe computarse atendiendo a los siguientes supuestos:

a) Hasta por tres horas diarias y tres veces por semana. La retribución consistirá en el pago de una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada, o sea se pagará doble.

b) Cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana. En este caso el patrón está obligado a pagar dos veces más del salario normal de la jornada, o sea el triple del salario.

Ejemplo : El Sr. Roberto Cavazos Garza laboró 15:00 horas extras a la semana percibiendo un salario diario de $ 6,000.00.

Fórmula para determinar pago extraordinario

a) 6,000.00 / 8 horas = 750.00 Salario por hora.

b) Horas a pagar con doble salario 9
Horas a pagar con triple salario 6

Procedimiento para determinar horas dobles y triples

9 X 2 = 18 horas, 3 X 6 = 18 horas.

c) Resultado final = 36 horas por 750.00 = 27,000.00

DIAS DE DESCANSO SEMANAL

CONCEPTO.- Es el que "se otorga al trabajador sin necesidad que tenga que laborar en el, para recuperar sus energias".

De conformidad con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos por cada 6 días de trabajo. Por lo que preferentemente el día de descanso será el domingo.

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

CONCEPTO.- Los días de descanso obligatorio son aquellos que se otorgan a los trabajadores para celebrar una festividad. El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala los siguientes :

- 1o. de Enero.
- 05 de Febrero.
- 21 de Marzo.
- 1o. de Mayo.
- 16 de Septiembre.
- 20 de Noviembre.
- 1o. de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo.
- 25 de Diciembre.

Retribución.- Los trabajadores obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorios, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SALARIO INTEGRADO

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

ASPECTO PRACTICO

Cuota o salario diario	$ 18,000.00
Prima Vacacional	$ 740.00
proporción de aguinaldo	$ 74.00
	$ 18,814.00

(Ver forma 3.- Formula para determinar salario integrado.)

DEL EFECTO DEL SALARIO EN LAS INDEMNIZACIONES

De conformidad con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el salario integrado se toma como base para el pago de las indemnizaciones siguientes:

a) Indemnizacion constitucional consistente en el pago de tres meses de salario por despido injustificado, aplicable a empresas privadas y organismos públicos o empresas descentralizadas.

b) Indemnización constitucional consistente en el pago de tres meses de salario mas veinte días por año de servicio, aplicable a instituciones de crédito.

A G U I N A L D O

El aguinaldo constituye un estimulo laboral para los trabajadores que hayan cumplido o no el año de servicios a efectos de que se ayuden en las festividades decembrinas.

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del dia 20 de Diciembre, equivalente a 15 dias de salario por lo menos. Los 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 tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuera este".

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo, que regulan las relaciones laborales en las Instituciones de Credito, los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual consistente en el pago de 40 dias de salario.

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

En la Ley Federal del Trabajo en los artículos 99, 100 y 101 se encuentran establecidas las siguientes disposiciones para protección del salario :

EL DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO ES IRRENUNCIABLE

- Los salarios se deben pagar directamente al trabajador y solo en caso de imposibilidad para acudir personalmente al cobro, el pago se hara a la persona que el trabajador designe como apoderado, mediante carta poder suscrita con dos testigos.

- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.

- El salario mínimo general queda exceptuando de embargo, compensación o descuento, salvo el salario mínimo profesional, que si es suceptible de descuento y en los casos de los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.

CLAUSULA TESTAMENTARIA

La claúsula testamentaria va inserta en los anexos del Contrato Individual del Trabajo en los términos siguientes :

"En caso de fallecimiento del empleado, la persona o personas designadas por el mismo entre sus familiares que dependen economicamente de el, tendrán derecho a los beneficios por tal causa, en los términos y con la extensión establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Al efecto el empleado designa a _____ beneficiario de esta prestación y manifiesta que su relación familiar es _____ ".

CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Salario, inembargabilidad del. De la LFT de 1931, de observancia general en toda la República y Reglamentaria del art. 123 Constitucional, dispone en su art. 95 (112 de la actual Ley), que el salario es inembargable, y no esta sujeta a compensación ni descuento alguno fuera de los casos establecidos en el art. 91 (112 vigente). Dicha Ley Federal, .por ser Reglamentaria de un precepto Constitucional, debe ser respetada por los juzgadores de todos los estados, a pesar de las disposiciones encontrario que pudiera a ver en las Legislaciones Locales.

Quinta Epoca: Tomo XXXIX, Pag. 1740. R. 1754/33. Tovar Adrian. U de 4 vts.

Tomo XLIV, Pag. 1775. R 3343/74. Castillo Enrique. 5 vts.

Tomo LV, Pag. 3136. R. 8127/37. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. 5 vts.

Tomo LXII, Pag. 1761. R. 7600/40. Gutierrez Juan José 5 vts.

Tomo LXXV, Pag.7218. R. 9591/41. Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Mayoría de 4 vts. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 178, Pag. 138).

Jornada continua, media hora de descanso cuando el trabajador no sale del centro de trabajo durante la. De acuerdo con lo previsto por el art. 63 de la LFT, "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada el pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse con el tiempo a disponibilidad del patrón.

AD 2902/91. Adrián Quezada Trejo y otros, 17/VIII/81. 5 vts. P: Juan Moisés Calleja Garcia. S: Catalina Pérez Bárcenas.

AD 2666/81. José Elias Quiroz Muñoz y otros, 12/VIII/81. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio S: Arturo Carrete Herrera.

AD 2670/81. José Luis Hernández Díaz y otros, 10/VIII/81. 5 vts. P: David Franco Rodriguez. S: Fernando López Murillo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CAPILLA ALFONSINA
UANL

AD 2683/81. Norberto Ibarra Chacón y otros 10/VIII/81. 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: J. Tomás Garrido Muñoz.

AD 2898/81. Juan A. Arreaga Espinoza y otros, 3/VIII/81. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas S: Raquel Ramírez Sandoval.

Vease :

AD 3351/78. Severiano Garcia y otros, 1o./X/79. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio, S: Carlos Villascán Roldan. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 98 Pag. 69 y 70).

Jornada continua, media hora de descanso en la, y horas de reposo o comidas cuando el trabajador no se puede salir del centro de trabajo, prestaciones diversas. Los art. 63 y 64 de la LFT establecen dos tipos distintos de prestaciones. El articulo 63 dispone que durante la jornada continua se concede al trabajador un descanso de media hora por lo menos. El anterior precepto tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua, tratandose de la jornada máxima permisible por la propia Ley, por lo que, si la jornada pactada establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma, o bien dicha jornada es inferior a la máxima legal, el precepto en cita no es aplicable. Por su parte, el art. 64 establece una prestación totalmente distinta como lo es que en la jornada que se pacta se admite un lapso de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual, si el trabajador no puede salir para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo.

AD 3352/78. Severiano Garcia y otros 1o./X/79. U de 4 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Villascán Roldán .(Informe 4a. Sala 1979. Tesis 114 Pags 78 y sig.).

Séptimo dia, prima del 25% que establece el art. 71 de la LFT. Beneficia unicamente al trabajador que presta sus servicios ordinarios en domingo. La prima del 25% sobre el salario de los dias ordinarios de trabajo que establece el art. 71 de la LFT, beneficia unicamente al trabajador que presta sus servicios en domingo y

descansa cualquier otro dia de la semana; no asi el que elabora en domingo siendo su descanso semanal, pues este solo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el art. 73 de la invocada Ley.

AD 3759/82. Daniel Tejeda García. 11/VII/83. U de 4 vts. P: Cristina Salmorán de Tamayo S: María del Refugio Covarrubias de Martin del Campo.

Procedentes: Séptima Epoca: Vol 40, 5a. Parte, Pag. 78.

AD 4482/72. Mateo Zapata Hernández y Coags. 15/II/73. U de 4 vts. P: Manuel Yañez Ruiz.

Vacaciones, derecho al pago proporcional de las. Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

Sexta Epoca, 5a. Parte: Vol XXVII, Pag 151. AD 1340/58. Manuel Esparza. U de 4 vts.

Vol LXIX, Pag 52. AD 4466/52. Salvador Ruiz Chavez. U de 4 vts.

Vol LXXIII, Pag 32. AD 8124/62. Juan Maldonado Yañez y otros. 5 vts.

Vol LXXXIX, Pag 33. Ad 5341/61. Felipe Hernández Alanis. U de 4 vts.

Vol XCIII, Pag 21. Ad 2366/64. Guadalupe Atilano Cornejo. U de 4 vts. (Informe 4a. Sala 1981. Tesis 220, Pag 168).

Salario, los viáticos no forman parte de el. Es cierto que la LFT dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino tambien las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para su gasto de transporte, hospedaje, alimentación, en los casos en que tiene que

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

AD 4382/79. Alberto Garcia Granados, 17/III/80. 5 vts. P: David Franco Rodríguez. S: Guillermo Araiza Bracamontes.

AD 4527/77. Banco Nacional de Crédito Rural S.A. de C.V. hoy Banco Nacional de Crédito Rural S.A. 11/I/78. 5 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 8472/66. José Galeazzi Mora, 17/I/69. U de 4 vts. P: Ramón Canedo Aldrete. S: Antonio Marmulejo López.

AD 924/64. Manuel Vega López de Llergo, 21/VIII/64. U de 4 vts. P: Manuel Yañez Ruiz. S: Xavier Rios Vergara.

AD 371/54. Manuel Toledano Hernández, 11/XI/54. 5 vts. P: Arturo Martínez Adame S: Rafael Pérez Miravete.

Salario, prestaciones que lo integran. De los términos del art 85 (ahora 84), de la LFT de 1931, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

5a. Epoca: Tomo XLIII, pag 1873. R. 6021/34. Navarro Carlos, U de 4 vts.

Tomo XLIV, pag 4368. R. 6852/34. Brito Francisco. 5 vts.

Tomo XLVI, pag 2664. R. 3169/35. Salomón Miguel R. y Coags. U de 4 vts.

Tomo XLVI, pag 3502. Bengochea Francisco.

Tomo XLIX, pag 146, R. 13/36. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 vts. (Apéndice 1917-1975. Tesis 223, pag 209).

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto legal de jornada de trabajo.
_____
_____

2.- Cite un ejemplo de jornada discontinua.
_____
_____

3.- Señale las clases de jornada _____
_____

4.- Exprese como debe pagarse la jornada extraordinaria
_____
_____

5.- Señale un ejemplo de jornada ordinaria _____
_____.

6.- Exprese el concepto de descanso semanal _____
_____

7.- Señale tres días de descanso obligatorio
_____

8.- Exprese la retribución que tienen los trabajadores que laboran en día de desacnso obligatorio.
_____
_____

9.- Señale el tiempo en que deben disfrutarse las vacaciones_____
_____

10.- Exprese el concepto de salario _____
_____

11.- Exprese los conceptos que integran el salario
_____
_____

12.- Señale dos normas protectoras del salario _____
_____
_____

CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION , SE SUGIERE QUE SE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

- Buen Lozano Nestor De. — Derecho del trabajo, Tomo II, Porrua, México, 1977. Pags. 129 a 218.

_ Guerrero ,Euquerio — Manual del Derecho del Trabajo. Porrua México, 1973. Pag. 113 a 139.

_ Cueva Mario De la. — Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Porrua,Décima Edición México 1967. Pag. 619 y 696 a 738.

OBJETIVOS DEL CAPITULO VIII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Explicar cuales son los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador en relaciones de trabajo.
- Explicar cuales son las prohibiciones a los trabajadores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION , SE SUGIERE QUE SE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS:

- Buen Lozano Nestor De. — Derecho del trabajo, Tomo II, Porrua, México, 1977. Pags. 129 a 218.

_ Guerrero ,Euquerio — Manual del Derecho del Trabajo. Porrua México, 1973. Pag. 113 a 139.

_ Cueva Mario De la. — Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Porrua,Décima Edición México 1967. Pag. 619 y 696 a 738.

OBJETIVOS DEL CAPITULO VIII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Explicar cuales son los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador en relaciones de trabajo.
- Explicar cuales son las prohibiciones a los trabajadores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES

Desde el momento en que se configura una relación individual de trabajo, nace para los trabajadores y patrones derechos y obligaciones correlativos que se pueden ejemplificar de la siguiente forma :

Trabajador		Patrón
Derechos	-------->	Obligaciones
Obligaciones	<--------	Derechos

De la interpretación a contrario sensu de los arts. 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, se deducen los derechos y obligaciones correlativos para el trabajador y el patrón en los términos siguientes:

Art. 132 Son obligaciones de los patrones :

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

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

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

IV.- Proporcionar Local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea licito al patrón retenerlos a titulo de indemnización, garantia o cualquier otro. El registro de los instrumentos o utiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite

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

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniendose del mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince dias, a solicitud de los trabajadores, una constante escrita del numero de dias trabajados y del salario percibido;

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

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

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

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

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.

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

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capitulo III bis de este Titulo;

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

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir a accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

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

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

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

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, simpre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracc. VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

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

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la Institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantia para el Consumo de los Trabajadores.

CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del credito que se haya concedido al trabajador;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los regalmentos; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Art. 133 queda prohibido a los patrones :

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

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

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

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma del régimen interino del sindicato;

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

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

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

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

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

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

Art. 134 Son obligaciones de los trabajadores :

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que desean aplicarles;

II.- Observar las medidas preventivas e higienicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenientes;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

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

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

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

Art. 135 Queda prohibido a los trabajadores :

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

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

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

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

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

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exiga. Se exceptuan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

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

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

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

CAPILLA ALFONSINA U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.

C U E S T I O N A R I O

1.- Señale tres obligaciones del trabajador.

_____

_____

2.- Señale tres obligaciones del patrón.

_____

_____

3.- Señale dos prohibiciones para los trabajadores.

_____

_____

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE SE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Buen L. Nestor De. — Derecho del Trabajo Tomo II, Porrua México, 1977. Pags. 287 a 300.

- Ramirez Fonseca, Francisco. — Ley Federal del Trabajo Comentada. Publicaciones Administrativas y Contable S.A. Pags. 39 a 44.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBJETIVOS DEL CAPITULO IX

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO USTED PODRA :

- Señalar el marco jurídico que regula el derecho de habitación para los trabajadores.
- Conocer la naturaleza jurídica del INFONAVIT.
- Describir las obligaciones patronales frente al INFONAVIT.
- Señalar los derechos de los trabajadores frente al INFONAVIT.

CAPITULO IX

HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

CONSIDERACIONES GENERALES

El artículo 123 Constitucional, fracción XII, consagra el derecho de habitación para los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo en concordancia con la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, establecen el marco jurídico regulador de este derecho Constitucional, bajo el orden siguiente :

CONCEPTO LEGAL DE INFONAVIT

Es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado para manejar el fondo para la vivienda de los trabajadores.

FUNCIONES DEL INFONAVIT

- Administración de los recursos del Fondo Nacional para la Vivienda.
- Otorgar financiamiento para adquirir, construir, reparar, ampliar o mejorar habitaciones.
- Para pago de pasivos contraidos por dichos conceptos.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

DEL PATRIMONIO DEL INSTITUTO

El patrimonio se constituye fundamentalmente con la aportación patronal, que consiste en el pago del 5% del salario integrado del trabajador; aportación del gobierno Federal, bienes y derechos que adquiera o los rendimientos que obtenga con la inversión de los recursos que maneja.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.

DE LOS ORGANOS DEL INSTITUTO

- Asamblea General

- Consejo de administración

- Comisión de vigilancia

- Director general

- Comisión de inconformidades y valuación.

DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

a) Obligación directa : como ya quedó establecido con anterioridad, la obligación patronal principal o directa la constituye la aportación del 5% sobre el salario integrado del trabajador.

b) Obligación secundaria : inscribir a los trabajadores en el Instituto y dar aviso de alta, baja o modificaciones de salarios.

- Hacer los descuentos a los salarios de los trabajadores de conformidad con los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, por prestamos otorgados por el INFONAVIT.

- Informar a los trabajadores sobre el monto de las aportaciones a su favor y de los descuentos hechos a sus salarios para cubrir préstamos otorgados.

- Exhibir ante el Instituto los comprobantes de entero de las aportaciones.

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL INSTITUTO

- Inscripción del trabajador, cuando este lo solicite, por omisión del patrón en el cumplimiento de esta obligación.

- Solicitud para que exiga al patrón el entero de las aportaciones que debe hacer a su favor.

- Obtener información directa del Instituto sobre el monto de las aportaciones a su favor y de los descuentos hechos a su salario, así como los depósitos constituidos a su favor.

- En caso de jubilación o incapacidad total permanente, a que se le entregue la totalidad de los depósitos a su favor.

- A recibir créditos para :

La adquisición, ampliación o mejora de su habitación o para el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores. Los referidos créditos causaran un interés no mayor del cuatro por ciento sobre saldos insolutos y a plazos no menor de diez años, ni mayor de veinte.

CAPILLA ALFONSINA
U. A. N. L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto legal de INFONAVIT (Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores).

_____

_____

2.- Mencione los Organos Administrativos del INFONAVIT

_____

_____

_____

3.- Señale como se constituye el patrimonio del INFONAVIT.

_____

4.- Señale dos derechos que tienen los trabajadores frente al INFONAVIT.

_____

_____

5.- Señale dos obligaciones que tiene el patrón frente al INFONAVIT.

_____

_____

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE SE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Buen L. Nestor De. Derecho del Trabajo Tomo II, Porrua México, 1977. Pags. 244 a 259.

- Ramirez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, Publicaciones Administrativas y Contable S.A. Pags. 44 a 48.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
U. A. N. L.

OBJETIVOS DEL CAPITULO X

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Establecer el concepto de capacitación y adiestramiento.
- Señalar los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.
- Señalar las obligaciones de los trabajadores a capacitarse o adiestrarse.
- Señalar los requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

CAPITULO X

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

CONCEPTO DE LA CAPACITACION

La capacitación es el medio de preparación de un trabajador para que desempeñe un puesto de mayor jerarquía.

CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO

El adiestramiento tiene por objeto que el trabajador perfeccione el trabajo que realiza.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Los objetivos de la capacitación y el adiestramiento son los siguientes :

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidad del trabajador en su actividad; asi como, proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnologia en ella.

b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

c) Prevenir riesgos de trabajo.

d) Incrementar la productividad.

e) En general mejorar las aptitudes del trabajador.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En cuanto a la capacitación y adiestramiento que proporciona los patrones, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones :

- Presentarse puntualmente a cursos o sesiones de grupo.
- Atender las indicaciones de las personas que las impartan, cumplir con los programas respectivos y presentar los examenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

REQUISITOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Los planes y programas de capacitacion y adiestramiento deberan reunir los siguientes requisitos :

a) Referirse a periodos no mayores a cuatro años.

b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

d) Señalar el procedimiento de selección, a traves del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

e) Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de las entidades instructoras y

f) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Dirección General de Capacitación y Productividad de los Trabajadores que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto de Capacitación

2.- Exprese el concepto de Adiestramiento.

3.- Señale dos objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

4.- Señale dos obligaciones que tienen los trabajadores al capacitarse o adiestrarse.

5.- Señale dos requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE EL SIGUIENTE DOCUMENTO:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 153 A, hasta su fracción X

OBJETIVOS DEL CAPITULO XI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar el procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación.
- Señalar las acciones legales que tiene un trabajador por la violación del derecho de preferencia.
- Señalar la procedencia del pago de la prima de antiguedad.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE EL SIGUIENTE DOCUMENTO:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 153 A, hasta su fracción X

OBJETIVOS DEL CAPITULO XI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar el procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación.
- Señalar las acciones legales que tiene un trabajador por la violación del derecho de preferencia.
- Señalar la procedencia del pago de la prima de antiguedad.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

CAPITULO XI

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

EL DERECHO DE PREFERENCIA

El derecho de preferencia laboral para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se encuentra consignado en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que se puede aplicar conforme al siguiente orden :

- Del trabajador mexicano respecto del extranjero

- Quien haya laborado satisfactoriamente

- Quien no tenga otra fuente de trabajo y tenga a su cargo una familia

- Si existe un contrato colectivo y contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el Estatuto Sindical.

EL PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR VACANTES Y PUESTO DE NUEVA CREACION

Para que un trabajador aspire a ocupar una vacante o puesto de nueva creación es necesario que se sujete al siguiente procedimiento :

a) Deberá presentar una solicitud al patrón que contenga los datos siguientes :

- Nombre

- Domicilio y nacionalidad

- Si tiene a su cargo una familia y quienes dependen economicamente de ellos

- Si prestaron servicio con anterioridad y porque

- La naturaleza del trabajo que desempeño y denominación del Sindicato al que pertenezca.

b) Una vez que el patrón reciba la solicitud del trabajador, cumpliendo con los requisitos anteriores, la justificación de dicha solicitud, procederá el otorgamiento de la vacante o del puesto de nueva creación, observando previamente lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice : "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado, la cláusula de admisión serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer parrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el caracter de trabajador de planta, preste servicio en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen los trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa ".

ACCIONES DEL TRABAJADOR POR LA VIOLACION DEL DERECHO DE PREFERENCIA

El trabajador que se considere lesionado en su derecho de preferencia no obstante que justifico plenamente ese derecho ante el patrón puede ejercitar ante el tribunal del trabajo, las siguientes acciones :

- El otorgamiento del puesto o la indemnización Constitucional consistente en el pago de tres meses de salario.

- Salarios vencidos desde el momento de la violación a su derecho de preferencia, hasta que se declare ejecutoriado el laudo correspondiente.

LA ANTIGUEDAD DE MAS DE VEINTE AÑOS Y SUS EFECTOS

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo señala que "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindir por algunas de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antiguedad.

U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ©
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La repetición de la falta o la comisión de otros u otras que constituyen una causal de la rescisión, deja sin efectos la disposición anterior"

De la citada disposición jurídica se deducen los siguientes efectos :

- La rescisión solo opera por alguna de las causales previstas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

- Medida disciplinaria menor, ejemplo : suspensión de labores.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

La prima de antiguedad es una prestación laboral que se encuentra establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en el pago de doce días por año trabajado.

La naturaleza jurídica de dicha prestación es la de una recompensa laboral por la prestación del servicio del trabajador a la empresa por cierto tiempo.

El derecho al trabajador a reclamar el pago de la prima de antiguedad, nace al momento de la separación de su empleo, consecuentemente se paga en los siguientes casos :

a) Renuncia voluntaria o convenio de terminación voluntaria siempre que el trabajador tenga al momento de su separación quince años como mínimo.

b) Despido justificado o injustificado independientemente de la antiguedad.

c) Muerte del trabajador

d) Jubilación

e) Incapacidad por riesgo no profesional

Ahora bien, la prima de antiguedad tiene una regla especial de cálculo, se deriva del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice : "...Si el salario que percibe el trabajador, excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considerara esa cantidad como salario máximo...".

CAPILLA ALFONSINA
U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

C U E S T I O N A R I O

1.- Señale el orden en que opera el derecho de preferencia laboral.

2.- Señale el procedimiento para ocupar las vacantes y puesto de nuevo ingreso.

3.- Señale las acciones laborales que puede ejercitar el trabajador en contra del patrón por la violación del derecho de preferencia.

4.- Exprese el efecto que produce para el trabajador el que su relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Ramirez Fonseca, Francisco.	Ley Federal del Trabajo Comentada Publicaciones Administrativas y Contables S.A. Pags. 53 a 57.
- Buen Lozano Nestor De.	Derecho del Trabajo, Porrua Pags. 262 a 282.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

OBJETIVOS DEL CAPITULO XII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Conocer la evolución historica del llamado derecho laboral bancario, reconociendo su autonomía como un conjunto de normas jurídicas laborales especiales.

SEGUNDA PARTE

EL DERECHO LABORAL BANCARIO

CAPITULO XII

ANTECEDENTES HISTORICOS

INTRODUCCION

Para conocer el régimen jurídico laboral de los trabajadores bancarios es necesario establecer que dicho régimen ha evolucionado en dos etapas del sistema bancario nacional : la primera etapa se puede denominar banca privada y la segunda banca nacionalizada.

BANCA PRIVADA

En esta etapa no obstante de que la primera Ley que reguló el sistema bancario nacional lo fue la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 24 de diciembre de 1924, siguiéndole en su orden la Ley General de Instituciones de Crédito de 1926, la ley General de Instituciones de Crédito de 28 de julio de 1932, no fue sino hasta el 15 de noviembre de 1937, cuando el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas expidió el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, el cual contempló las siguientes disposiciones jurídicas :

a) Se sujeta al reglamento a los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares.

b) Las instituciones escogerán y contratarán libremente a su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados.

c) Las instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón, en que este quede clasificado por categorias y antiguedad.

d) Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que formarán las instituciones de acuerdo con sus necesidades particularmente y que serán sometidas a la aprobación de

U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

f) En caso de despido injustificado, se obliga a las instituciones de crédito a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y veinte días por cada año.

g) Se establece la competencia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para conocer de las controversias que se suciten entre el empleado bancario y las instituciones de crédito y en vía de inconformidad la junta federal de conciliación y arbitraje.

Posteriormente el 30 de diciembre de 1953, el entonces Presidente de la República Adolfo Ruiz Cortines expidió el Reglamento de los Trabajadores Bancarios, abrogandose el anterior; en dicho reglamento se incrementaron en cuantía las prestaciones económicas y se prohibio el derecho de huelga y sindicalización.

Cabe destacar que al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, se presentó la polémica respecto de la constitucionalidad o incostitucionalidad de los citados reglamentos de trabajo y si la mencionada Ley abrogó el Reglamento de los Trabajadores Bancarios de 1953; el 13 de julio de 1972, el presidente Luis Echeverria, expidió el decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de 1953, que habia abrogado la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Del citado reglamento se puede destacar lo siguiente :

En cuanto a sujetos de aplicación :

Los trabajadores de planta o eventuales sujetos a un contrato individual de trabajo.

ESCALAFON Y TABULADORES

Se reconoce el sistema de escalafón por capacidad y tabuladores de sueldos formulado por los bancos y sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

SALARIOS Y GRATIFICACIONES

Se contempla como una nueva modalidad del salario el salario mínimo bancario consistente en el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50% .

EL DESPIDO

El artículo 21 del citado reglamento estableció como una prestación superior en caso de despido injustificado, el pago de tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicios.

DE LAS PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL SOCIAL Y ECONOMICO

En el mencionado reglamento también se establecieron como prestaciones superiores en beneficio de los trabajadores bancarios, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias, préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero, así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa habitación con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACION

En los artículos 37 y 42 del citado reglamento se estableció la competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para conocer de los conflictos Laborales individuales que se susciten entre el trabajador bancario y la Institución de crédito, cabe destacar que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros se le da facultad de tutelar los derechos laborales de los empleados bancarios supliendo la deficiencia de la queja laboral.

El procedimiento administrativo de conciliación se desahogaba ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros hasta el 1o. de Septiembre de 1982 por las siguientes vías :

CAPILLA ALFONSINA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

POR CORRESPONDENCIA

El trabajador bancario que se consideraba lesionado en sus derechos laborales ocurría ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en sus oficinas centrales o delegaciones regionales mediante un escrito de queja.

Una vez que la Comisión recibía el escrito de queja notificaba a la Institución de Crédito demandada para que dentro de un término no mayor de 10 días hábiles contestara la queja ofreciendo una solución al conflicto laboral.

Al recibir la contestación de la queja la comisión notificaba al trabajador bancario demandante la citada contestación de la Institución, para que expresara sus puntos de vista; si el trabajador insistía en su reclamación la comisión dictaba laudo para resolver y poner fin al procedimiento administrativo de conciliación.

POR COMPARECENCIA PERSONAL

Con motivo de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en el capitulo correspondiente al derecho procesal del trabajo, la entonces dirección de asuntos laborales de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros diseño el procedimiento administrativo de conciliación siguiendo la forma del juicio ordinario Laboral que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efectos de hacer más pronto y expedito el mencionado procedimiento para resolver las quejas de los empleados bancarios que estuvieran dispuestos a comparecer personalmente ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros a defender sus derechos laborales; bajo esta circunstancia el procedimiento se desahogaba de la siguiente forma :

a) El trabajador bancario presentaba personalmente el escrito de queja laboral; la Comisión notificaba al banco demandado, el escrito de reclamación, fijando fecha y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la etapa procesal siguiente era el desahogo de pruebas y finalmente la Comisión dictaba un Laudo declarando procedente o improcedente la reclamación del trabajador bancario.

Si las partes no estaban de acuerdo con el Laudo dictado por la Comisión, tenían la facultad de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a ventilar su asunto en forma ordinaria.

BANCA NACIONALIZADA

Por decreto de fecha 1o. de septiembre de 1982, dictado por el Lic. José López Portillo se nacionalizó la banca privada y no obstante que en uno de sus considerandos se manifestó "que el fenómeno por falta de diversificación del crédito no consiste tanto en otorgar una parte importante de créditos a una o varias personas determinadas, sino lo que ha faltado hacer; es hacer llegar crédito oportuno y barato a la mayor parte de la población, lo cual es posible hacer con la colaboración de los trabajadores bancarios y contando con la confianza del público ahorrador e inversionista.

Por decreto publicado el 6 de septiembre del mismo año, mediante el cual se dispuso que las Instituciones de Crédito expropiadas debían operar con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito en su artículo tercero se estableció que un Cómite Técnico Consultivo integrado con representantes de las Secretarías de Programación y Presupuesto, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Trabajo y Previsión Social, de Comercio, de Relaciones Exteriores, de Asentamientos Humanos y Obras Públicas y Hacienda y Crédito Público, propondrá en su oportunidad las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Nacionales de Crédito expropiadas, conforme a las disposiciones del Apartado B del artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan.

El día 30 de Diciembbre de 1983, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también llamada Ley Laboral Bancaria; el objeto de dicha ley es el de regular las Relaciones Laborales de los trabajadores bancarios y las

CAPILLA ALFONSINA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Instituciones que presten el servicio público de Banca y Crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional, ahora bien, de conformidad con el Artículo 5o. de la citada Ley son aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores bancarios, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de Trabajo Burocrático, en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

En materia de seguridad social quedan sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.

Del contenido de la Ley Laboral Bancaria se puede destacar lo siguiente :

Se divide en 6 capítulos :

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Capítulo II.- Días de descanso, vacaciones y salario,

Capítulo III.- Seguridad social y prestaciones económicas,

Capítulo IV.- Suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos,

Capítulo V.- De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios,

Capítulo VI.- De la supervisión de instituciones.

Esta Ley en mi concepto no tiene nada de nuevo ya que lo que establece son los derechos de los trabajadores bancarios contemplados en el abrogado Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y como normas complementarias las contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Título Tercero de la citada Ley, regula el escalafón; el Título Cuarto, la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; El Título Séptimo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo; el Título Octavo, los medios de apremio y de la ejecución de los laudos; el Título Décimo, las correcciones disciplinarias y las sanciones.

Dentro de los doce meses del año de 1986, entraron en vigor las condiciones generales de trabajo a que se refieren los artículos 6o. y 18 de la Ley Laboral Bancaria. Dichas condiciones generales de trabajo fueron celebradas por los Sindicatos Bancarios y las Instituciones de Crédito a fin de regular las relaciones Laborales individuales y colectivas de los trabajadores bancarios.

Cabe señalar que las condiciones generales de trabajo se equiparán en el fondo y en la forma a los contratos colectivos de trabajo, por cuanto que contienen prestaciones superiores a la Ley.

El contenido de las Condiciones Generales de Trabajo se divide en nueve capítulos :

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Capítulo II.- De los requisitos para el ingreso y de los nombramientos.

Capítulo III.- De los derechos y obligaciones de la Institución y de los trabajadores.

Capitulo IV.- De los salarios y de las prestaciones económicas, sociales y culturales.

Capítulo V.- De la jornada de trabajo, horarios y control de asistencia.

Capítulo VI.- De los descansos, vacaciones y permisos.

Capitulo VII.- De las comisiones mixtas y del escalafón.

CAPILLA ALFONSINA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

Capítulo VIII.- Sanciones.

Capítulo IX.- De la suspensión, cese y terminación de los efectos los nombramientos.

Transitorios.-

Por lo tanto, bajo este marco jurídico actual, analizaremos el régimen jurídico laboral de los trabajadores bancarios.

C U E S T I O N A R I O

1.- Bajo que vías se desahoga el procedimiento administrativo de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

2.- En que fecha fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.- Cual es el objeto de la Ley Laboral Bancaria.

4.- Cual es el objeto de las Condiciones Generales de Trabajo.

5.- Quien expidió el primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Pérez Murillo, José D. — Que es un Banco?, Editorial y Litografía de los Angeles, S.A.- México, 1986. Pag 20.

- Sandoval Torales, Lorenzo — Legislación Laboral y Seguridad Social, Tomo I, Trillas, 1979 Pags. 97 a 102.

- De la Fuente Rodriguez Jesús — Régimen Laboral de los Empleados Bancarios a Partir de la Nacionalización. Revista Mexicana de Justicia 83, Pags. 145 a 162.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar los requisitos necesarios para ingresar a una Institución de Crédito.
- Conocer los efectos del nombramiento.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

U.A.N.L.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Pérez Murillo, José D. — Que es un Banco?, Editorial y Litografía de los Angeles, S.A.- México, 1986. Pag 20.

- Sandoval Torales, Lorenzo — Legislación Laboral y Seguridad Social, Tomo I, Trillas, 1979 Pags. 97 a 102.

- De la Fuente Rodriguez Jesús — Régimen Laboral de los Empleados Bancarios a Partir de la Nacionalización. Revista Mexicana de Justicia 83, Pags. 145 a 162.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar los requisitos necesarios para ingresar a una Institución de Crédito.
- Conocer los efectos del nombramiento.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

U.A.N.L.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

CAPITULO XIII

REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA INSTITUCION DE CREDITO Y DEL NOMBRAMIENTO.

Para ingresar a la Institución, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes :

I.- Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la propia Institución, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años.

II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables a la materia.

III.- Tener la escolaridad requerida en el puesto que se solicita.

IV.- Gozar de buena salud y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo.

V.- Presentar, y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por la Institución.

VI.- Presentar solicitud en la forma que autorice la Institución.

VII.- No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales, en los términos de la Legislación Penal.

VIII.- Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes.

IX.- Presentar, en su caso, la cartilla liberada del Servicio Militar Nacional o acreditar que se está cumpliendo con el mismo.

X.- Otorgar la fianza que en su caso, se requiere por cuenta de la Institución.

DEL NOMBRAMIENTO

El nombramiento se equipara al contrato individual de trabajo y en consecuencia es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador bancario.

Los requisitos que debe contener el nombramiento son los siguientes :

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador; el número del registro federal de contribuyentes y de la cédula profesional cuando proceda.

II.- Los servicios que deba prestar de acuerdo con el catálogo de puestos institucional.

III.- El carácter del nombramiento, pudiendo ser, definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

V.- El lugar en que se prestaran los servicios.

VI.- El salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador.

VII.- La fecha de expedición del nombramiento.

VIII.- La categoría y el puesto.

PERSONA FACULTADA PARA EXPEDIR EL NOMBRAMIENTO

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1o. de las Condiciones Generales de Trabajo, la persona facultada para expedir el nombramiento es el Director General o el Funcionario que, por acuerdo de este, se encargue de su tramitación, debiendo expedirse por duplicado.

U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Cuando se trate de los niveles inmediatos inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos por este, previa aprobación del Consejo Directivo.

C U E S T I O N A R I O

1.- Señale tres requisitos para ingresar a las Instituciones de Crédito.

2.- Exprese el concepto de nombramiento.

3.- Señale cuatro requisitos que debe contener el nombramiento.

4.- Quien es la persona facultada para expedir el nombramiento en las Instituciones Nacionales de Crédito.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Acosta Romero, Miguel y De la Barca Campos, Laura E. — Derecho Laboral Bancario, Porrua, México 1988, Pags. 169 a 197.

  Legislación Laboral Bancaria y Burocrática Comentada, Trillas, 1986. Pags. 11 y 12.

  Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Banca Serfin, S. N. C.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Determinar los derechos y obligaciones laborales correlativos asi como las prohibiciones que tienen las Instituciones de Crédito y sus trabajadores bancarios por virtud del nombramiento.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Acosta Romero, Miguel y De la Barca Campos, Laura E. — Derecho Laboral Bancario, Porrua, México 1988, Pags. 169 a 197.

  Legislación Laboral Bancaria y Burocrática Comentada, Trillas, 1986. Pags. 11 y 12.

  Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Banca Serfin, S. N. C.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Determinar los derechos y obligaciones laborales correlativos asi como las prohibiciones que tienen las Instituciones de Crédito y sus trabajadores bancarios por virtud del nombramiento.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

CAPITULO XIV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES

Y DE LOS TRABAJADORES

Como en todo contrato de trabajo los derechos y obligaciones de las Instituciones de Crédito y de los Trabajadores Bancarios son correlativos.

OBLIGACIONES DE LA INSTITUCION :

I.- Expedir y dar a conocer entre los trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las condiciones, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo.

II.- Expedir el nombramiento y entregar copia de ellos al trabajador.

III.- Cubrir el salario a los trabajadores y a las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho.

IV.- Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador, dictando ordenes en forma cortés y clara.

V.- Inducir, motivar, adiestrar y capacitar a los trabajadores para la adecuada realización del servicio.

VI.- Dar tratamiento igual a los trabajadores tanto en lo humano como en el trabajo.

VII.- Escuchar a los trabajadores y atender sus inquietudes.

VIII.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores sus instrumentos de trabajo.

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

X.- Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de base de nueva creación de última categoría y de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse.

XI.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las Leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensable para que se presten oportunamente los primeros auxilios;

XII.- Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona o personas por él designadas.

XIII.- Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos en base al manual que la Institución tenga establecido, cuando por instrucciones de la misma, y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, éstos requieran de viajar;

XIV.- Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales los hubieran separado injustificadamente, cuando exista laudo ejecutoriado a su favor;

XV.- Defender al trabajador con la mayor diligencia, en el caso de que éste sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores.

XVI.- Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Mixtas en el ejercicio de sus funciones;

XVII.- Permitir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la realización de las funciones de Supervisión que le otorga el artículo 24 de la Ley;

XVIII.- Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores;

XIX.- Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato;

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

XX.- Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se le vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo;

XXI.- Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores, y

XXII.- Las demás que les sean impuestas por la Ley y las Condiciones.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

I.- Cumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones y en el nombramiento respectivo;

II.- Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos circulares o reglas de carácter general o especial;

III.- Acatar las ordenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores en atención al servicio que prestan;

IV.- Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;

V.- Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;

VI.- Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;

VII.- Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;

IX.- Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;

X.- Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagén adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios;

XI.- Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo.

XII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los interéses de la Institución, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;

XIII.- Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padezcan incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en este último caso, comunicarlo a la Institución;

XIV.- Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagén de la Institución o causar daño o perjuicio a la propia Institución o a los usuarios del servicio;

XV.- Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;

XVI.- Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal, y

XVII.- Las demás que impongan la Ley y las Condiciones.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

PROHIBICIONES A

I.- Permane a
él fuera
superior

II.- U
trab

I.

VIII.-
de per
salvo e
trabajador
a aquéllas, o

IX.- Aprovechar
Institución para
oficiales de la propia

X.- Faltar al trabajo si
permiso de sus superiores;

XI.- Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compra venta con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de la Institución;

XII.- Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaría, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;

XIII.- Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo o marcarlas o firmarlas por otro trabajador según el sistema establecido;

XIV.- Cambiar de puesto o de turno con otro trabajador, sin autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores;

XV.- Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;

XVII.- Presentarse en estado de ebriedad;

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

XIX.- Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exiga, y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente;

XX.- Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;

XXI.- Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su clientela;

U. A. N. L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

XXII.- Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto, y

XXIII.- Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera de sus labores.

C U E S T I O N A R I O

1.- Señale tres obligaciones laborales de las Instituciones de Crédito.

2.- Señale tres prohibiciones de los trabajadores de las Instituciones Bancarias.

3.- Señale tres obligaciones de los trabajadores de las Instituciones Bancarias.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
U.A.N.L.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LA SIGUIENTE LEGISLACION

- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores de Banca Serfín S. N. C.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Establecer el concepto de salario bancario.

- Señalar las condiciones y montos de las prestaciones económicas que tiene el trabajador bancario, derivadas del Convenio de Subrogación de Servicios Médico, celebrado por las Sociedades Nacionales de Crédito con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LA SIGUIENTE LEGISLACION

- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores de Banca Serfín S. N. C.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XV

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Establecer el concepto de salario bancario.

- Señalar las condiciones y montos de las prestaciones económicas que tiene el trabajador bancario, derivadas del Convenio de Subrogación de Servicios Médico, celebrado por las Sociedades Nacionales de Crédito con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

CAPITULO XV

DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES

CONCEPTO DE SALARIO BANCARIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de las Condiciones Generales de Trabajo, Salario Mínimo General Bancario, es aquél que se ha fijado de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50% .

FORMA DE PAGO

El pago del salario se efectuará de la siguiente forma :

Quince y último de cada mes en moneda de curso legal y en efectivo.

DEL SALARIO POR JORNADA REDUCIDA

El Artículo 18 de las Condiciones Generales de Trabajo, señala que el trabajador por virtud de su nombramiento labore una jornada menor a la señalada por las Condiciones, tendrá derecho a recibir un salario de manera proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

PRESTACIONES ECONOMICAS

EL AGUINALDO.- El aguinaldo para el trabajador bancario consiste en el pago de cuarenta días del último salario percibido en el año por lo menos y deberá ser cubierto antes del día 10 de Diciembre de cada año.

COMPENSACION POR ANTIGUEDAD.- La prestación de la compensación por antiguedad que se otorga al trabajador bancario como una recompensa laboral, consiste en el pago de un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual, que rija en la localidad el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta.

Esta prestación forma parte del salario del trabajador, por lo que se debe considerar para el cómputo de las diversas prestaciones que le corresponden.

DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

Las Condiciones Generales de Trabajo que rigen en las Instituciones de Crédito contemplan las siguientes prestaciones económicas para los trabajadores bancarios :

a) Préstamo a corto plazo hasta por el equivalente de tres meses del salario del trabajador.

b) Préstamo de consumo duradero;

1.- Para muebles, hasta por el equivalente a seis meses de trabajo.

2.- Para automóvil, el límite máximo del crédito será al tope máximo de diez meses de salario.

c) Préstamo Hipotecario o Fiduciario en primer lugar, con independencia en lo establecido en la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.

Destino del Crédito :

I .- Construcción de la casa habitación del trabajador, incluyendo en su caso compra de terreno.

II .- Adquisición de casa habitación o departamento en condominio.

III.- Ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio propiedad del trabajador y habitada por el.

IV .- Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Ahora bien, el monto, plazo e intereses del préstamo hipotecario se sujetarán a la siguiente :

T A B L A

IMPORTE HASTA	% DEL PRESTAMO SOBRE EL IMPTE DEL AVALUO HASTA	PLAZO HASTA	INTERES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES
50 VECES EL SAL. MINIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA.	100	20 AÑOS	6%
150 VECES EL SAL. MINIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA.	90	15 AÑOS	8%
300 VECES EL SAL. MINIMO MENSUAL DE LA ZONA.	80	15 AÑOS	10%

FORMA DE PAGO DEL CREDITO HIPOTECARIO

El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores del 40% del salalrio mensual del trabajador.

MODIFICACION DE TASA DE INTERES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES.

La tasa de interes ordinaria preferencial que se concede al trabajador bancario por virtud de su crédito hipotecario puede modificarse en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador deje de habitar la casa o deje de prestar sus servicios a la Institución por virtud de un cese justificado o de renuncia voluntaria, al costo

porcentual promedio de capacitación que fije el Banco de México mensualmente, si este tiene mas de 10 años de antiguedad en el servicio y para el caso de que tenga menor antiguedad se aplicará la tasa de interes normal que rija en el mercado.

Si al otorgar el préstamo, las características de la vivienda corresponden a las clasificadas dentro del renglón de Interes Social, en los supuestos previstos en el parrafo anterior, respecto a dejar de prestar los servicios a la Institución, el trabajador opta por que se aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda de que se trate.

La tasa de interes del crédito hipotecario no procede su aumento en los siguientes casos :

- Cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado ya sea por incapacidad permanente total o por jubilación.

PRESTACIONES SOCIALES

La seguridad social para el trabajador bancario la presta las instituciones de crédito por medio del convenio de subrogación de servicios que tienen firmados con el I.M.S.S.

Dicho convenio de subrogación de Servicios su pacto se encuentra fundamentado en la Ley del Seguro Social y sus principales efectos son los siguientes :

Que el banco preste directamente a través de los hospitales el servicio médico a los trabajadores bancarios.

Que con motivo de esa prestación se revierta la cuota obrero patronal a las Instituciones de Crédito.

Los Ramos de Seguro que se encuentran consignados en las Condiciones Generales de Trabajo son las siguientes:

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

a) Riesgos de trabajo

b) Enfermedades no profesionales

c) Maternidad

d) Invalidez

e) Vejez

f) Cesantía

g) Muerte

Las prestaciones que se otorgan al trabajador bancario que se coloquen en cualquiera de los citados riesgos son los siguientes :

a) RIESGOS DE TRABAJO

1.- Asistencia Médico-Quirurgica y farmacéutica, hospitalizacion y aparatos de protesis y ortopedia necesarios.

2.- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al trabajador para trabajar, recibirá mientras dura la inhabilitación, su salario integro, hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total o fallezca.

3.- Rehabilitación

b) Enfermedades no profesionales

1.- Asistencia médico-quirurgica, farmacéutica y hospitalaria, asi como los aparatos ortopedicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enferemedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios queda incluida la asistencia dental, que comprenden el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientods de las encias, labios paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata quedando excluido otro tipo de trabajo de protesis o de tratamiento dental.

2.- Si la nfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo, incapacitan al trabajdor para laborar, este recibirá durante su incapacidad su salario integro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en este periodo se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial o acontesca su fallecimento.

3.- Concluído el periodo máximo de 52 semanas previsto en los incisos anteriores, si el trabajador continua enfermo, la Institución prolongará su tratamiento y el pago del salario integro, hasta con otras 52 semanas, siempre que el diagnostico médico que se rinda determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez.

4.- Internación en casas de reposo al trabajador convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubiera otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la Institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

5.- Para el trabajador o pensionado, subsidio para el otorgamiento de anteojos, previa prescripción médica en las siguientes formas :

Costo de los cristales cada vez que se requiera una graduación.

15% del salario minimo bancario de la plaza, por concepto de armazones una sola vez o cuando por prescripción médica sea necesario reemplazarlo.

Costo total de los lentes de contacto, exclusivamente para evitar el estado de invalidez, en los casos de los siguientes padecimientos :

Queratocono

Afaquia

Astigmatismo

Estrabismo paralítico

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C) La madre trabajadora :

1) Asistencia obstétrica.

2) Treinta días naturales de descanso prenatal

3) Sesenta dias naturales de descanso posnatal
Cabe aclarar que no procede acumular ambos periodos, toda vez que ambos períodos estan condicionados al alumbramiento.

4) Salario íntegro durante los dos períodos, siempre que no esten recibiendo otro ingreso por efectuar o ejecutar algún otro trabajo remunerado.

5) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

6) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

7) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

8) Estas prestaciones tambien las recibiran la esposa o la concubina del trabajador. Los derechos a favor de la concubina de un trabajador estan sujetos a que el concubinato tenga cinco años o a que haya hijos.

C U E S T I O N A R I O

1.- Exprese el concepto de salario bancario.

2.- Señale la forma de pago del salario bancario.

3.- Señale el monto del aguinaldo bancario

4.- Explique la compensación por antiguedad del trabajador bancario.

5.- Señale dos prestaciones económicas del trabajador bancario.

6.- Señale los casos en los cuales puede modificarse la tasa de interes del crédito hipotecario concedido a un empleado bancario.

7.- Señale tres ramos de seguro que se encuentran consignados en las Condiciones Generales de Trabajo.

8.- Señale los derechos laborales de la madre trabajadora bancaria.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE LIBRO :

- Acosta Romero Miguel y De la Garza Campos Laura E. Derecho Laboral Bancario,Porrua, 1986. Pags.270 a 309.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XVI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar los tipos de jornada de trabajo del trabajador bancario.

- Señalar los controles de asistencia del trabajador bancario.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE LIBRO :

- Acosta Romero Miguel y De la Garza Campos Laura E. Derecho Laboral Bancario,Porrua, 1986. Pags.270 a 309.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XVI

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar los tipos de jornada de trabajo del trabajador bancario.

- Señalar los controles de asistencia del trabajador bancario.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

CAPITULO XVI

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA

La jornada máxima que laboran los trabajadores bancarios es de cuarenta horas a la semana.

La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, en relación con las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que desempeña.

En la jornada continua el trabajador bancario dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución de Crédito, a fin de no entorpecer sus operaciones. En este tipo de jornada la media hora de descanso se considera como tiempo efectivamente laborado.

Con respecto al control de asistencia la Institución de Crédito, solicita al trabajador que firme relaciones, marque tarjetas o siga cualquier otro procedimiento que reuna los requisitos necesarios de control.

Ahora bien, cuando el trabajador bancario se presente inpuntualmente a sus labores, las Instituciones podrán rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales, salvo prueba en contrario.

Por otra parte los trabajadores no están obligados a laborar en tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la institución, lo amerite, previa autorización escrita de la persona facultada para hacerlo y sin perjuicio del salario.

El tiempo extra no podrá exceder a tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que le corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El exceso en los supuestos consignados en el parrafo anterior deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Cabe destacar que de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo, la negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario, no constituye desobediencia de aquel, para los efectos del cese, en caso de que no se den las circunstancias que lo justifiquen o, dandose estas, se exiga el trabajo extraordinario en exceso.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

C U E S T I O N A R I O

1.- Cuál es la jornada máxima para el trabajador bancario.

2.- Que diferencia existe entre la jornada continua y la discontinua del trabajador bancario.

3.- Señale la forma del control de asistencia de los empleados de las Instituciones Bancarias.

4.- Que derecho económico tiene el trabajador bancario, cuando labora en exceso el tiempo extra.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE DOCUMENTO :

- Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores de Banca Serfín, S.N.C.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

OBJETIVOS DEL CAPITULO XVII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Señalar los días de descanso ordinario del trabajador bancario.
- Señalar los días de descanso obligatorio que rige en el sector laboral financiero.
- Señalar los derechos económicos que tiene el trabajador bancario, cuando labora en día de descanso ordinario u obligatorio.
- Determinar el periodo anual de vacaciones que le corresponde al trabajador bancario de acuerdo con su antiguedad.
- Señalar los tipos de permisos que tiene el trabajador bancario.

CAPITULO XVII

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

DE LOS DESCANSOS ORDINARIOS

El trabajador bancario trabaja por disposición de la Ley Laboral Bancaria, cuarenta horas a la semana, consecuentemente gozará de dos días de descanso a la semana, que generalmente será el sábado y el domingo.

Responsabilidades Económicas para la Institución cuando el Trabajador labora en días de descanso.

- Pagará al trabajador un salario triple.
- Prima sabatina o dominical equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda al día ordinario de trabajo, cuando el servicio se preste en sabado o domingo.

DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS

Se consideran días de descanso obligatorio para los trabajadores bancarios los siguientes :

I .- 1o. de Enero.

II .- 05 de Febrero.

III.- 21 de Marzo.

IV .- 1o. de Mayo.

V .- 16 de Septiembre.

VI .- 20 de Noviembre.

VII.-1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal.

U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VIII.- 25 de Diciembre.

Además de los días anteriores, se consideran también como descanso obligatorio, aquellos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria.

A este respecto, la Comisión Nacional Bancaria, emite cada año el reglamento de los días de cierre de los bancos, también llamado "Calendario Bancario", en el que señala otros días de los que las Instituciones de Crédito, podrán cerrar sus oficinas, constituyendo descanso obligatorio en beneficio del trabajador bancario.

DE LAS VACACIONES

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo, los trabajadores bancarios tienen el derecho a un periodo anual de vacaciones, de acuerdo con la tabla siguiente :

- Por 1 a 10 años de servicios, 20 días laborables;
- Por 11 a 15 años de servicios, 25 días laborables;
- Por 16 años de servicios en adelante, 30 días laborables.

Los trabajadores bancarios ejercitan su derecho al periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicio, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración, y prescriben su derecho al otorgamiento de vacaciones al año, computando a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicio.

DE LA PRIMA VACACIONAL

El monto de la Prima Vacacional no es uniforme en las Instituciones de Crédito, ya que existen algunas diferencias por banco, a continuación se señala el monto de la prima vacacional de que gozan los trabajadores bancarios según el Banco donde se presten sus servicios y atendiendo a la clasificación siguiente :

Bancos con cobertura Nacional

a) Banca Serfín, S.N.C. — Prima Vacacional 55% (Art. 70 C.G.T.)

b) Comermex, S.N.C. — Prima Vacacional 50% (Art. 9 C.G.T.)

DE LOS PERMISOS

El trabajador bancario cuenta con permisos para faltar a sus labores en los términos siguientes :

a) Con goce de salario

- Los hombres, un día por el nacimiento de sus hijos
- Cualquier trabajador, dos días en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, conyuge, concubina, e hijos; debiendo justificar posteriormente su inasistencia por los citados eventos.
- Comisión Sindical

b) Sin goce de Salario

El trabajador con más de tres años de servicios, hasta quince días, para la preparación de su exámen profesional.

c) Discrecional

Es el permiso que otorga la Institución con goce o sin goce de sueldo, previa valoración de sus causas y tiene que ser distinta a las anteriores.

CAPILLA ALFONSINA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

C U E S T I O N A R I O

1.- Que responsabilidades económicas tiene el banco, cuando el trabajador labora en días de descanso.

_____

_____

2.- Señale tres días de descanso obligatorio para el trabajador bancario.

_____

_____

3.- Quien publica el calendario bancario.

_____

_____

4.- Señale la tabla vacacional del trabajador bancario, conforme a su antiguedad.

_____

_____

5.- Señale los tipos de permisos a que tiene derecho el trabajador bancario.

_____

_____

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE LIBRO :

- Acosta Romero, Miguel y
De la Garza Campos, Laura E. Derecho Laboral Bancario, Porrua México 1988, Pag 216 a 234.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

OBJETIVOS DEL CAPITULO VXIII

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Explicar el proceso escalafonario a que se sujetará el trabajador bancario de base, para ser promovido o solicitar la permuta de su puesto.

- Explicar los diversos conceptos técnicos que se utilizan en el sistema escalafonario.

- Explicar como se integra la Comisión Mixta de Escalafón y sus facultades.

- Señalar el medio de defensa que tiene el trabajador bancario que considere lesionado en su derecho de escalafón.

CAPITULO XVIII

COMISION MIXTA DE ESCALAFON

CONDICIONES GENERALES

De conformidad con lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores se integran las siguientes Comisiones Mixtas :

I .- De Escalafón

II .- De Seguridad e Higiene

III.- De Capacitación y Adiestramiento

IV .- Para el Reparto de Utilidades

Las Comisiones Mixtas expedirán el reglamento que norme sus acciones, las que en todo caso, se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales.

Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, no excediendo de tres el número de componentes de cada parte, salvo en el caso de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades, la cual se integrará de acuerdo con lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Por cada representante propietario habrá un suplente el cual sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, la Institución o el Sindicato, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes.

La institución sujetará el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus trabajadores de base, a lo establecido en el reglamento respectivo.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El escalafón es el sistema organizado en la Institución para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores con base en el reglamento de la materia.

En la Institución regirá un Escalafón Nacional que comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo de México, D.F. y área metropolitana y los escalafones de los centros regionales en el interior del país, en donde quedarán relacionadas las plazas existentes por puesto en cada rama y grupo de actividad, así como los nombres de los trabajadores de base en orden descendente de antiguedad en cada categoría.

En el reglamento que formule la Comisión Mixta de Escalafón se determinarán los trámites que de acuerdo con las Condiciones, se deben satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios.

Los movimientos escalafonarios solo podrán realizarse entre trabajadores de base. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, no podrán concursar para promociones escalafonarias hasta que no hayan computado un mínimo de tres meses en la reanudación de labores como trabajadores de base.

Los diversos conceptos técnicos que utilicen en el sistema escalafonario, tendrán las siguientes acepciones o connotaciones :

1.- Conocimientos: El grado o medida que posee el trabajador del acervo de principio teórico y práctico que se requieren para el desempeño de un puesto;

2.- Aptitud: La disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas y mentales que se traducen en iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;

3.- Disciplina: El grado de apego y respeto a las normas de carácter administrativo;

4.- Puntualidad: El grado de exactitud en el cumplimiento a los días y horas que constituyen la jornada de trabajo;

5.- Antiguedad: El tiempo de servicios prestados a la Institución dentro de la relación de trabajo computable para efectos escalafonarios;

6.- Ascenso: La promoción para ocupar un puesto de mayor responsabilidad y remuneración;

7.- Transferencia: El cambio del trabajador a otra área de responsabilidad, conservando su categoría y remuneración dentro de su lugar o localidad de trabajo o fuera de él si existe consentimiento por escrito del propio trabajador;

8.- Catálogo de puestos Institucional: Documento donde se contempla el universo de puestos de la Institución, el cual está integrado por grupos, ramas y puestos;

9.- Profesiograma: Descripción de las funciones a desarrollar por la persona que ocupe el puesto, así como los requisitos indispensables para su desempeño;

10.- Puesto: Unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;

11.- Plaza: Número de veces en que se repite un puesto;

12.- Lugar: Circunscripción geográfica en que se prestan los servicios;

13.- Centro de Trabajo: Area en que físicamente se prestan los servicios;

14.- Area de trabajo: Ubicación estructural dentro de la Institución;

15.- Vacante: La plaza del puesto sin titular por cualquiera de las causas que se contemplan en las Condiciones o porque sea un puesto de nueva creación, y

16.- Permuta: El canje de puestos entre trabajadores de igual plaza y sueldo.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Se considerán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación :

I.- Permisos en los términos de las Condiciones;

II.- Cese de los efectos del nombramiento, cuando el trabajador titular del puesto haya ejercido acción de reinstalación por considerarlo injustificado durante el tiempo en que la acción sea ejercitable, o se encuentre sujeta a resolución en el juicio laboral correspondiente.

III.- Incapacidad física o mental, y

IV.- Suspensión jurídica de la relación laboral.

La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares reciban, en un plazo no mayor de un mes, la diferencia de sueldos, si se trata de puestos superiores, de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos, a menos que tenga el puesto de comodín o volante y esté dentro de sus funciones desarrollar dichas actividades.

Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses, no se moverá el escalafón la Institución nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla, siendo necesario, en los casos de vacantes mayores de un mes, otorgar el sueldo que corresponda a la plaza vacante de que se trate.

Se consideran vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos :

I.- Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo compone;

II.- Ascenso;

III.- Renuncia;

IV.- Jubilación;

V .- Fallecimiento

VI.- Terminación;

VII.- Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en los artículos 111 y 117 de las Condiciones.

La Institución pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro del término de los 10 dias hábiles siguientes, las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurran en su jurisdicción, a efecto de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para que lleven a cabo los concursos en los que intervendrán los trabajadores que de acuerdo a los requisitos escalafonarios pueden hacerlo a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

La Comisión Mixta deberá boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determine; dicho sistema deberá ser suceptible de consertarse por los trabajadores y la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los boletines se expedirán a mas tardar tres dias hábiles despues de que recibida la notificación de vacante. En ellos se convocará a concurso y se consignarán ademas los siguientes datos:

I.- Fecha y número de comunicado;

II.- El puesto, especificando si la vacante es temporal o definitiva;

III.- Sueldo del puesto según el tabulador;

IV.- Adscripción, centro de trabajo y área de trabajo;

V.- Jornada de trabajo;

VI.- Requeimientos del puesto según profesiograma;

VII.- Puesto que podrán concursar;

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VIII.- Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo, y

IX.- Fecha del concurso.

Para participar en los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos base, sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que cuenten con un mínimo de seis meses en el puesto de categoria inmediata inferior y reunan las condiciones especificadas en el articulo 94 de las Condiciones , de acuerdo con lo siguiente :

I.- Al que cuente con una constancia de habilidades que acredite su capacidad para cubrir el puesto vacante, conforme a los planes de capacitacion de la Institución

II.- Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de puesto, a quien tenga mayor antiguedad;

III.- Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación, puesto y antiguedad, a quien este sindicalizado del que no lo este y, en su caso, al trabajador que acredite ser la unica fuente de sostenimiento de su familia, y

IV.- En igualdad de condiciones, se preferirá a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

No se computará para efectos de antiguedad como factor escalafonario, el tiempo que no se haya trabajado, por :

I .- Faltas de asistencia injustificadas, y

II.- Suspensión legal de la relación laboral.

Una vez tomado en cuenta el factor de la antiguedad de los trabajadores, para la selección de los candidatos, se tomarán en cuenta las siguientes condiciones sin que exixta entre ellas orden de prelación o de prioridad sino considerandolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquia que otra, debiendose, en cada caso particular considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar :

I.- Evaluación técnica del desempeño del puesto actual conjuntamente con el trabajador, examinando los siguientes factores :

a) Los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto;

b) Grado de eficiencia con que se ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo;

c) Determinación de los logros obtenidos por el trabajador y de los que no fueron alcanzados;

d) Determinación del grado de progreso o evolución del trabajador desde su ultima evaluación.

II.- Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto que comprende el examen de los siguientes factores :

a) Conocimientos académicos;

b) Conocimeintos prácticos;

c) Aptitud;

d) Experiencia, y

e) Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo puesto;

III.- Disciplina , y

IV .- Puntualidad y asistencia al trabajo.

Los factores de calificación se acreditarán con :

I.- Los conocimientos;

a) A traves de titulo, certificados o documentos oficiales que den fé de haber concluido una profesión, subprofesión u oficio, o cursos de capacitación, con apego a los requerimientos académicos correspondientes :

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U A N L
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

b) Comprobación del aprovechamiento y asistencia a los cursos de capacitación impatidos por la Institución ;

c) Mediante constancias de habilidades, y

d) A traves de resultados de los examenes;

II.- La aptitud, eficiencia, los resultados del desempeño, el grado de evolución del trabajador y sus rasgos de personalidad, por medio de calificación que sobre el particular rinda el superior, del mismo trabajador, y

III.- La disciplina, puntualidad y asistencia al trabajo, a tráves de los registros que consigne el expediente particular del trabajador.

Los temarios de las pruebas que se impondrá a los aspirantes deberán ser elaborados por las Comisiones Mixtas y versar sobre cuestiones teórico-prácticas, de los puestos que se pretenda cubrir. Los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles.

Las Comisiones Mixtas de Escalafón designarán sinodales para la aplicación de exámenes de capacidad, pruebas teóricas, pruebas prácticas o teórico-prácticas, a efecto de seleccionar al trabajador que ocupará la vacante.

La Comisión Mixta de Escalafón podrá integrar en las condiciones y términos que determine el reglamento respectivo, comisiones mixtas regionales, las que se establecerán en los lugares que al efecto disponga.

El trabajador o los trabajadores que por asi convenir a sus intereses deseen permutar sus puestos, lo solicitarán por escrito a la Comisión Mixta de Escalafón que corresponda, la que lo comunicará a la Institución, indicando su puesto, salario, registro, jornada, turno, horario, adscripción, así como el lugar o lugares a donde pretendan cambiarse.

La permuta requerirá la aceptación por escrito de la Institución y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y solo operará entre trabajadores de igual puesto.

Los interesados no podrán renunciar individualmente a la permuta autorizada. Para que la renuncia proceda, deberán solicitarla por escrito conjuntamente, ante la Comisión Mixta de Escalafón.

El trabajador o trabajadores que se consideren lesionados con motivo de las promociones acordadas por la Comisión Mixta de Escalafón, tendrán derecho a impugnar los dictámenes dentro del término de diez días hábiles a partir del día siguiente en que tomare posesión el promovido. La objeción deberá hacerse por escrito exponiéndose las razones que se tengan para ello, allegándose además la documentación y elementos de prueba que estimaren conducente o señalando el lugar donde se encuentren cuando exista imposibilidad para aportarlos. La Comisión Mixta de Escalafón resolverá la impugnación dentro del término de quince días y mientras tanto, los dictámenes emitidos tendrán carácter de provisionales. En el caso de que se declare procedente una impugnación, se convocará a un nuevo concurso en los términos establecidos en las Condiciones.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

C U E S T I O N A R I O

1.- Como se integra la Comisión Mixta de Escalafón.

2.- Que se entiende por escalafón.

3.- Como está comprendido el Escalafón Nacional.

4.- Que tipo de trabajadores están sujetos al proceso escalafonario.

5.- Exprese el concepto de ascenso.

6.- Exprese el concepto de disciplina.

7.- Exprese el concepto de permuta.

8.- Exprese el concepto de vacante.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE LA SIGUIENTE LEGISLACION :

- Titulo Tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Condiciones General de Trabajo para los Trabajadores de Banca Serfin, S.N.C.
- Reglamento de Escalafón para los Trabajadores de Banca Serfin, S.N.C.

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIX

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Precisar las diferencias que existen en cuanto a causas y efectos de la suspensión, cese y terminación de la relación laboral bancaria.
- Señalar los derechos económicos que tiene el trabajador bancario, al ser suspendido o cesado de sus funciones.
- Formular un finiquito de liquidación por cese justificado o injustificado.
- Formular un finiquito de liquidación por renuncia voluntaria.
- Conocer los criterios que ha sustendado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el cese.

CAPITULO XIX

DE LA SUSPENSION, CESE Y TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CONSIDERACIONES GENERALES.

Para efectos de estudio del presente capitulo, es conveniente distinguir las causas y efectos que producen la suspensión, cese y la terminación del nombramiento ya que son Instituciones Legales diferentes, por lo que las dividirémos de la siguiente forma :

a) Causas y efectos de la suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario.

b) Causas y efectos del cese.

c) Causas y efectos de la terminación de la relación laboral bancaria.

CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSION TEMPORAL

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y la Institución, las siguientes :

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Institución, tendrá ésta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución, y

VI.- La falta de los requisitos o documentos que exiga las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los dos primeros casos antes mencionados, la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.

La suspensión temporal surtirá efectos :

a) En los casos I y II antes mencionados, desde la fecha en que la Institución tenga conocimientos de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por los médicos de la Institución o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el inciso c), fracción II del artículo 34 de las Condiciones;

b) Tratandose de los casos III y IV antes citados, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

c) En el caso número V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.

d) En el caso número VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

El trabajador Bancario deberá regresar a su trabajo :

a) En los casos I, II, y VI, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

b) En los casos III, IV y V, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

CAUSAS Y EFECTOS DEL CESE

Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas :

I.- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;

II.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

III.- Cometer el Trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere el punto I anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador los perjuicios que se mencionan en el punto anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VI.- Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

VIII.- Revelar al trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución;

IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada;

X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la Institución sin causa justificada siempre que que trate de la relación de trabajo;

XI.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimientode los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIII.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;

XIV.- Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida ante ellos, y

XV.- Las análogas establecidas en los puntos anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En caso de cese injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

La indemnización se pagará con base en el salario integrado, de conformidad con lo establecido por la ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueban los representantes de la Institución la causa del cese, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caidos desde la fecha del cese hasta que se complemente el laudo ejecutoriado.

En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.

La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones en los siguientes casos :

I .- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antiguedad menor de doce meses;

II.- Si se comprueba ante las autoridades que el trabajador por razón del trabajo que desempeño o por las caracteristicas de sus labores está en contacto directo o permanente con los representantes de la Institución, y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, y

III.- Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Institución solo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento, por alguna de las causas antes señaladas, que sea particularmente grave o que haga imposible su

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

continuación, por lo que respetando los derechos que deriven de su antiguedad, se le impondrá en su caso al trabajador cualquiera de las siguientes sanciones disciplinarias :

a) Amonestación escrita;

b) Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;

c) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo;

d) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo.

La reincidencia en la falta cometida, o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de cese, deja sin efecto la disposición anterior.

En caso de cese injustificado las indemnizaciones se determinarán de las siguientes maneras :

I.- Si el nombramiento fuere por tiempo fijo menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si el nombramiento fuere de carácter definitivo, la indemnización. consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III.- Además de las indemnizaciones a las que se refieren los puntos anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios caidos desde la fecha del cese, hasta que se paguen las indemnizaciones.

CAUSAS Y EFECTOS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL BANCARIA

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

I.- La renuncia del trabajador presentada por escrito;

II.- La terminación del tiempo de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo fijo u obra determinada;

III.- Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;

IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y

V.- La muerte del trabajador.

En los casos del punto IV anterior se observará lo que señala el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueba la Institución las causas de la terminación, los mismos derechos que se tienen para el cese injustificado esto es, podrá demandar que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

Los trabajadores gozarán de una prima por antiguedad de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales.

I.- La prima por antiguedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y un día por cada mes durante el periodo que no integre una anualidad. En caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario, será esta cantidad la que represente la base máxima computable, y

II.- Tienen derecho a la prima por antiguedad los trabajadores cuyo nombramiento sea definitivo, en los siguientes casos :

a) La prima de antiguedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

b) A los que se separen por causa justificada y a los que sean cesados, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello;

c) A los que pasen de la categoría de activos a jubilados y que hayan cumplido quince años de servicios;

d) En caso de incapacidad o invalidez, y

e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antiguedad, en cuyo caso la prima por antiguedad se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.

C U E S T I O N A R I O

1.- Señale tres causas de suspensión de la relación individual de trabajo.

2.- Señale tres causas de cese.

3.- Señale tres causas de terminación de los efectos del nombramiento.

4.- Señale los derechos económicos que tiene el trabajador bancario que es cesado injustificadamente.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.
UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE LIBRO

- Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura E.	Derecho Laboral Bancario,Porrua México 1988. Pags. 319 a 353

APENDICE A

DISPOSICIONES APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES

DEL SECTOR FINANCIERO

RUBROS	LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Principios Generales.- Que es trabajador,exclusion de extranjeros.caracteristicas de la Ley Laboral.	APLICABLE Solo contiene la descripcion del trabajador de base y confianza articulos 3 y 4	No aplicable Titulo primero	APLICABLE En este aspecto lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en lo suceptible de ser aplicado articulos 1o. a 19o.	R. 3 Y 4 F.T. 1o.a 19
Relaciones Individuales de trabajo.-Que es relacion de trabajo, presunciones de su existencia: trabajo de menores,contenido de Condiciones Generales de Trabajo, prestacion de servicios en el exterior o fuera del lugar de residencia, responsabilidad de los trabajadores, renuncia de derechos, nulidad.	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulos 20 a 34	F.T. 20 a 34
Duracion de las relaciones de trabajo.	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Arts. 35 a 40	F.T. 35 a 40
Sustitucion del patron	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulo 41	F.T. 40
Suspension de los efectos de la relacion de trabajo	APLICABLE Si lo prevee Arts. 19 a 22	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Aun cuando lo prevee	F.T. 19 a 22
Condiciones de trabajo nunca inferiores a las de Ley	APLICABLE Preveen en el art. 6 que deberan conservarse los que tienen	No lo observa	APLICABLE Articulo 56	R. 6 F.T. 56

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION, SE SUGIERE CONSULTE EL SIGUIENTE LIBRO

- Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura E.	Derecho Laboral Bancario,Porrua México 1988. Pags. 319 a 353

APENDICE A

DISPOSICIONES APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES

DEL SECTOR FINANCIERO

RUBROS	LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Principios Generales.- Que es trabajador,exclusion de extranjeros.caracteristicas de la Ley Laboral.	APLICABLE Solo contiene la descripcion del trabajador de base y confianza articulos 3 y 4	No aplicable Titulo primero	APLICABLE En este aspecto lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en lo suceptible de ser aplicado articulos 1o. a 19o.	R. 3 Y 4 F.T. 1o.a 19
Relaciones Individuales de trabajo.-Que es relacion de trabajo, presunciones de su existencia: trabajo de menores,contenido de Condiciones Generales de Trabajo, prestacion de servicios en el exterior o fuera del lugar de residencia, responsabilidad de los trabajadores, renuncia de derechos, nulidad.	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulos 20 a 34	F.T. 20 a 34
Duracion de las relaciones de trabajo.	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Arts. 35 a 40	F.T. 35 a 40
Sustitucion del patron	No lo observa	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulo 41	F.T. 40
Suspension de los efectos de la relacion de trabajo	APLICABLE Si lo prevee Arts. 19 a 22	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Aun cuando lo prevee	F.T. 19 a 22
Condiciones de trabajo nunca inferiores a las de Ley	APLICABLE Preveen en el art. 6 que deberan conservarse los que tienen	No lo observa	APLICABLE Articulo 56	R. 6 F.T. 56

UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RUBROS	LEY REGLAMENTARTA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Jornada de trabajo, duracion maxima,diurna,nocturna y mixta,descansos,horario en caso de siniestros,trabajo extraordinario	No lo prevee	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulo 58 a 68	F.T. 58 a 68
Dias de descanso	APLICABLE Prevee en el art.8 lo realtivo	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Por disposicion de la Ley Reglamentaria,arts.69 a 75	R. 8 F.T. 69 a 75
Vacaciones y prima vacacional	APLICABLE art. 9	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Por preveer lo correspondiente a la Ley reglamenta	R. 9
Salario y proteccion al.	APLICABLE arts. 11 y 13	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Como complemento a la reglamentaria, arts.82 a 89: 98 a 109 y 111 a 116.	R. 11 y 13 F.T. 82 a 89 98 a 109 111 a 116
Salario minimo,fijacion y protecion al.	APLICABLE art. 10	No lo prevee	APLICABLE Art. 97	R. 10 F.T. 97
Compensacion por antiguedad	APLICABLE art. 12	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Por preveer lo correspondiente a la Ley reglamenta	F.T. 12
Reparto de utilidades	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE En caso de resultar estas, Arts.117 a 131 y 575 a 590.	F.T. 117 a 131 575 a 590
Aguinaldo	APLICABLE art. 14	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Por preveer lo correspondiente a la Ley reglamenta	R. 14
Derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patrones	No lo prevee	No aplicable Titulo Segundo	APLICABLE Articulo 132 a 135	F.T. 132 a 135

RUBROS	LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Habitacion para los trabajadores	APLICABLE Art. 16, prestamos hipotecarios e INFONAVIT	No los provee, es aplicable INFONAVIT e ISSSTE	No aplicable Aun cuando lo provee	R. 16
Capacitacion y adiestramiento	APLICABLE Art. 15, sera aprobada por la C.N.B.S.	No aplicable Titulo Segundo	No aplicable Arts. 153 incisos a)a x), aunque si son de tomar en cuenta sus lineaminetos	R. 15
Derecho de preferencia, antiguedad y ascenso.	No lo prevee	No aplicable Titulo Tercero Art. 47 a 66	No aplicable Aun cuando lo provee	B. 47 a 66
Prima de antiguedad	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Como derecho adquirirlo Art. 162	F.T. 162
Invenciones de los trabajadores	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE	F.T. 163
Trabajo de las mujeres	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE En concordancia con la Ley del I.M.S.S. Arts.164 a 172	F.T. 164 a 17
Trabajo de los menores	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Arts.173 a 180	F.T. 173 a 180
Trabajadores de confianza	No lo prevee	No aplicable Titulo Primero	APLICABLE Arts.182 a 186	F.T. 182 a 186
Relaciones colectivas de trabajo	APLICABLE Art. 23	APLICABLE Titulo Cuarto, Arts. 67 a 109	No aplicable Aun cuando lo provee	R. 23 B. 67 a 109
Riesgos de Trabajo	APLICABLE Art. 17	No aplicable Titulo Quinto	No aplicable Aun cuando lo provee	R. 17

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CAPILLA ALFONSINA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA U. A. N. L.

RUBROS	LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Prescripcion	No lo prevee	No aplicable Titulo Sexto	APLICABLE Arts. 516 a 521	F.T. 516 a 52
Autoridades del trabajo	No lo prevee	APLICABLE Titulo Septimo Arts.118 a 125	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 118 a 125
Normas procesales	No lo prevee	APLICABLE Capitulo III del Titulo Septimo, Arts. 125 a 149; Titulos Octavo y Decimo, Arts. 162 a 165	No aplicable Titulo Catorce, Arts. 685 a 1010; sin embargo por tratarse de disposiciones procedimentales sumamente completos, en ocaciones si resultara aplicable este Titulo	B 125 a 149 162 a 165 F.T.685 a 101 (ocasionalment
Reglamento Interior o condiciones de trabajo	APLICABLE Arts. 6 y 18	APLICABLE Titulo Cuarto Arts.92 a 109	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 92 a 109
Modificacion colectiva de las condiciones de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Art. 426	F. T. 426
Modificacion individual de las relaciones de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Art. 57	F. T. 57
Terminacion colectiva de las relaciones de trabajo por cierre de empresa o reduccion de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Arts. 433 a 471	F.T. 433 a 471
Huelgas	No lo prevee	APLICABLE Titulo Cuarto	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 92 a 109

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

B I B L I O G R A F I A

LEYES Y DISPOSICIONES JURIDICAS

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

4.- LEY DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES .

5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

6.- LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B, DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LIBROS.

7.- BRENA GARDUNO, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, HARLA 1987.

8.- MUNOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1976.

9.- BUEN LOZANO, NESTOR DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO.

10.- SANDOVAL TORALES, LORENZO, LEGISLACION LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL, TRILLAS, MEXICO 1971.

11.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIRAL PORRUA, MEXICO.

12.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, PORRUA, MEXICO.

13.- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I, PORRUA, DECIMA EDICION 1967.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RUBROS	LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL	LEY BUROCRATICA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	APLICABLE LEY ART
Prescripcion	No lo prevee	No aplicable Titulo Sexto	APLICABLE Arts. 516 a 521	F.T. 516 a 52
Autoridades del trabajo	No lo prevee	APLICABLE Titulo Septimo Arts.118 a 125	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 118 a 125
Normas procesales	No lo prevee	APLICABLE Capitulo III del Titulo Septimo, Arts. 125 a 149; Titulos Octavo y Decimo, Arts. 162 a 165	No aplicable Titulo Catorce, Arts. 685 a 1010; sin embargo por tratarse de disposiciones procedimentales sumamente completos, en ocaciones si resultara aplicable este Titulo	B 125 a 149 162 a 165 F.T.685 a 101 (ocasionalment
Reglamento Interior o condiciones de trabajo	APLICABLE Arts. 6 y 18	APLICABLE Titulo Cuarto Arts.92 a 109	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 92 a 109
Modificacion colectiva de las condiciones de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Art. 426	F. T. 426
Modificacion individual de las relaciones de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Art. 57	F. T. 57
Terminacion colectiva de las relaciones de trabajo por cierre de empresa o reduccion de trabajo	No lo prevee	No lo prevee	APLICABLE Arts. 433 a 471	F.T. 433 a 471
Huelgas	No lo prevee	APLICABLE Titulo Cuarto	No aplicable Aun cuando lo prevee	B 92 a 109

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U. A. N. L.

B I B L I O G R A F I A

LEYES Y DISPOSICIONES JURIDICAS

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

4.- LEY DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES .

5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

6.- LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B, DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LIBROS.

7.- BRENA GARDUNO, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, HARLA 1987.

8.- MUNOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1976.

9.- BUEN LOZANO, NESTOR DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO.

10.- SANDOVAL TORALES, LORENZO, LEGISLACION LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL, TRILLAS, MEXICO 1971.

11.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIRAL PORRUA, MEXICO.

12.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, PORRUA, MEXICO.

13.- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I, PORRUA, DECIMA EDICION 1967.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.

14.- CABANELLAS, GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, TOMO I, BIBLIOGRAFIA OMEGA, EDITORES LIBREROS, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1968.

15.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, PUBLICACIONES ADMINISTRATIVA Y CONTABLES, S.A. MEXICO.

16.- GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1973.

17.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. LEY FEDERAL DEL TRABAAJO TEMATIZADA, TRILLAS, MEXICO 1977.

18.- PORRAS Y LOPEZ. ARMANDO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORRUA, MEXICO 1978.

19.- PEREZ MUNILLO, JOSE D. QUE ES UN BANCO, EDITORIAL Y LITOGRAFIA DE LOS ANGELES, S.A. MEXICO 1986.

20.- DE LA FUENTE RODRIGUEZ, JESUS. REGIMEN LABORAL DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS A PARTIR DE LA NACIONALIZACION, REVISTA MEXICANA DE JUSTICIA 83.

21.- ACOSTA ROMERO MIGUEL Y DE LA GARZA CAMPOS, LAURA E. DERECHO LABORAL BANCARIO, PORRUA, MEXICO 1988.

22.- LEGISLACION LABORAL BANCARIA Y BUROCRATICA, COMENTADA TRILLAS, 1986.

23.- FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO, FONDO EDITORIAL COPARMEX, MONTERREY, N.L. 1977.

24.- GARCIA SALCIDO ROMEO Y GARCIA SALCIDO CARLOS, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, EDITORA NACIONAL MONUMEL, S.A., MONTERREY N.L. 1979.

25.- MULLER DE LA LAMA, ENRIQUE. DIRECCION DE RELACIONES LABORALES, TRILLAS, 2a. EDICION, 1986.

26.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, EL DESPIDO, 3a. EDICION CORREGIDA Y AUMENTADA, PUBLICACIONES ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES, S.A., 1981.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UANL
IDAD AUTÓNOMA DE NUEVO
CCIÓN GENERAL DE BIBLIOTEC