

E).- Ley Federal del Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Del Contrato de Trabajo.- Definición.- El contrato de trabajo es el acto formal en que el trabajador y el patrón fijan de común acuerdo las condiciones y circunstancias en que el trabajo se prestará. Estas se refieren principalmente a la jornada de trabajo y al salario. Puede ser a) individual y b) colectivo.

a).- Del contrato individual.- Cuando una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida.

I.- Capacidad.- Personas de más de 16 años y las mujeres casadas.

II.- Condiciones.- Podrá celebrarse por tiempo indefinido o fijo para obra determinada. Sin fijar tareas peligrosas, insalubres, horas extras, plazo no mayor de una semana para el pago del salario, ni el patrón puede retener éste, por concepto de multa.

III.- Forma.- Debe hacerse por escrito con indicación del nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes, tipo de servicio, duración del contrato, salario, duración de la jornada y lugar donde deba prestarse el servicio.

IV.- Efectos.- El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fé, al uso o a la ley.

b).- Del contrato colectivo.- Es el celebrado entre varios patrones y trabajadores.

I.- Forma.- Debe hacerse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, para que un ejemplar se conserve por cada una de las partes y otra se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; entendido que no producirá efectos legales sino hasta que se deposite ante esta autoridad.

II.- Elementos.- Los elementos que integran el contrato colectivo son: fijación del monto de los salarios; de las horas de trabajo, de su intensidad y calidad; de los descansos y vacaciones y de las demás estipulaciones que acepten las partes.

III.- Condiciones.- Pueden celebrarse por tiempo indefinido; por tiempo fijo, o para obra determinada, y son revisables cada dos años. Termina por mutuo consentimiento, por las causas previstas en él; por quiebra o liquidación del patrón si el síndico, cuando la ley lo permita, suspende la negociación; por terminación de la obra; por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; por el cierre total de la empresa; por incapacidad física o mental del patrón; y por caso fortuito o fuerza mayor.

De la Jornada de Trabajo.- Es el término de duración periódica del trabajo.

I.- Clasificación.- La jornada de trabajo se clasifica en diurna, la que

comprende entre las 6 y las 20 horas; nocturna, entre las 20 horas y las 6 horas; mixta, la comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que de esta última abarque menos de tres horas y media.

II.- Duración.— La jornada diurna no podrá exceder de 8 horas; la mixta no mayor de 7 horas y media; la extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

III.- Descansos.— Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, y las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de un mes después del mismo, con pago de salario. Son días de descanso obligatorio: el 1.º de mayo, el 16 de septiembre, el 25 de diciembre, el 20 de noviembre, el 21 de marzo y cada 6 años cuando hay cambio de Presidente el 1.º de diciembre (Transm. Poder Ejec. Fed.)

IV.- Vacaciones.— En servicios continuos, se fijarán en los contratos de trabajo si se tiene más de un año, se fijará para todos los casos por lo menos 6 días laborables hasta llegar a 12 días (acumulados por aumentos sucesivos anuales de 2 días por cada año)

Del Salario.— Es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador, por virtud del contrato de trabajo. Para la fijación de éste en cada clase de trabajo, deberá tomarse en cuenta la cantidad y calidad del mismo; en la inteligencia de que a trabajo igual, desempeñado en forma igual, corresponderá igual salario y sin que en ningún caso puedan establecerse diferencias por razones de edad, sexo o nacionalidad; pero las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario convenido. El pago debe hacerse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y en los plazos convenidos, haciéndose el pago directamente al trabajador o a su apoderado; sin que en ningún caso pueda retenerse en todo o en parte por concepto de multas, pero podrá descontarse (según convenio) las cantidades para pagar las deudas que el trabajador haya contraído con el patrón por concepto de anticipos, pérdidas, averías, sin que el descuento en ningún caso sea mayor de treinta por ciento del excedente del salario mínimo. No es susceptible de embargo.

Del Salario Mínimo.— Se define como el suficiente para la satisfacción de las necesidades normales de la vida del trabajador, inclusive subsistencia, durante los días de descanso semanal, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

De los Riesgos Profesionales (Arts. 284 a 327).— La ley llama riesgos profesionales a los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. Estos accidentes de trabajo están constituidos por toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional ya sea permanente o transitoria, inmediata o posterior, o bien la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior, que puede ser medida, y que ocurre durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo. Las enfermedades profesionales son las ocasionadas por el tipo de trabajo y circunstancias dentro de las cuales se desarrolla.

Según que los riesgos profesionales produzcan la muerte o invalidez temporal o total, la ley previene las diversas indemnizaciones que debe pagar el patrón.

De las Autoridades del Trabajo.- Las autoridades del trabajo son: Juntas Municipales de Conciliación, que tiene una función conciliatoria; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, que conocen y resuelven las diferencias entre el capital y el trabajo, que no sean federales; la Junta Central de Conciliación y Arbitraje funcionando en pleno, conoce en conciliación y resuelve, en su caso, los conflictos colectivos entre trabajadores y patrones, y en arbitraje cuando no se llega a un avenimiento. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que solamente tienen facultades de avenencia.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. (Estructurada para la CONSTRUCCION).

De acuerdo con la Ley del Seguro Social el obrero tiene derecho a protección para el caso de:

a).- ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Es decir, los ocurridos durante el trabajo o como consecuencia de éste, quedando comprendidos los accidentes que ocurran al trabajador en el tránsito directo al centro de trabajo o al regreso del mismo.

b).- ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.- Es decir, las que no tienen por causa el trabajo ni el medio en que se realizan.

c).- INVALIDEZ INVOLUNTARIA, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.- Incluye la protección para la mujer del obrero asegurado en caso de Maternidad, así como, desde luego, para la trabajadora asegurada.

d).- AYUDA O DOTE, para el asegurado que contraiga matrimonio y, finalmente,

e).- Otros tipos de prestaciones sociales que comprenden CENTROS DE BIENESTAR, ENSEÑANZA DOMESTICA, ETC.

(Los beneficios y requisitos se detallan en el APENDICE).