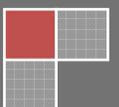


2009

# Marco legal de la empresa

Eduardo Hernández Rosales

Este escrito contiene lo elemental que se debe de saber acerca de las leyes que rigen el trabajo.



## Tabla de contenido

Definición .....	4
1.2.- Fundamentos constitucionales.....	4
1.3.-Leyes que regulan el trabajo en México .....	4
1.4.- Autoridades del trabajo.....	4
1.4.1.- Competencia de las juntas de conciliación y arbitraje .....	4
1.5.-Definiciones del trabajador, patrón y patrón sustituto y tiempo de corresponsabilidad, intermediario o contratista.....	6
1.6.-Definiciones de persona física con actitudes empresariales y personas morales.....	7
1.7.-Tipos de contratos laborales.....	8
1.8.-Duracion de las jornadas de trabajo.....	9
1.8.1.-Consecuencias de celebrar un contrato por tiempo determinado.....	9
1.9.-Formatos de pago por semana, por quincena y a destajo. ....	10
1.10.-Diferencias de contratos laborales civiles por honorarios. ....	10
1.11.-Jornadas laborales.....	10
1.12.- Días de descanso .....	11
1.13.-Aguinaldo.....	12
1.14.-Tiempo extra .....	12
1.15.-Reparto de utilidades.....	12
1.16.-Capacitación y adiestramiento .....	16
1.17.-Trabajo de las mujeres.....	21
1.18.-Trabajo de menores.....	23
1.19.-Obligaciones y suspensiones de patrones y trabajadores .....	25
1.20.-Suspensión de los efectos de la relación de trabajo. ....	25
1.21.-Rescisión de las relaciones laborales.....	26
1.22.-Terminación de las relaciones de trabajo.....	28
1.23.-La prima y la antigüedad.....	28
1.24.-Acciones que puede entablar el trabajador en contra del patrón.....	29
1.25.-Salario que debe tomar en cuenta para las indemnizaciones .....	30
1.26.-Riesgos de trabajo en la LFT y en la ley del IMSS.....	31

1.27.-El derecho de huelga.....	31
1.28.-Clases de huelga.....	32
1.28.1.-Procedimiento de huelga .....	32
Unidad II.-Ley del Seguro Social.....	36
2.1.-Ambito de aplicación de la Ley del Seguro Social. ....	37
2.2.-Clases de aseguramiento que otorga el IMSS. ....	37
2.3.-Reglamentos del IMSS.....	37
2.4.-Recursos e impugnaciones ante el IMSS.....	38
2.5.-Sanciones y delitos en materia de la Ley del Seguro Social.....	38

## **Unidad I “Legislación laboral”**

### **Definición**

El derecho laboral es el conjunto de normas que regula las relaciones entre trabajadores y patrones de México.

### **1.2.- Fundamentos constitucionales**

Se encuentra en el artículo 123 apartado A y el artículo 133 constitucionales. Existen otras fuentes formales del derecho laboral:

- La legislación.
- Los tratados internacionales.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.

### **1.3.-Leyes que regulan el trabajo en México**

Son:

- Artículo 123 apartado A que regula las relaciones obreros-patronales.
- Artículo 133 apartado B que regula el trabajo burocrático.
- Otras leyes vinculadas, como son la ley sobre el impuesto sobre la renta (la declaración anual del impuesto sobre la renta tiene relación con el reparto de utilidades), la ley del IMSS (regula las prestaciones y los servicios médicos), la ley federal del trabajo (capacitación y adiestramiento), el reglamento de higiene, seguridad y medio ambiente.

### **1.4.- Autoridades del trabajo**

Son:

- La secretaria del trabajo y previsión social.
- Las juntas de conciliación y arbitraje (competencia local y federal).
- La SEP.
- LA SHCP.
- La procuraduría de la defensa del trabajo.
- Las autoridades del trabajo en cada entidad.

#### **1.4.1.- Competencia de las juntas de conciliación y arbitraje**

La competencia de las juntas de conciliación y arbitraje las encontramos en la ley federal del trabajo.

En Estados Unidos Mexicanos existen las juntas locales y las juntas federales de conciliación y arbitraje.

**Artículo 621.-** Las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionaran en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje.

**Artículo 698.-** Sera competencia de las juntas locales de conciliación y arbitraje de entidades federativas, conocer los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia de las juntas federales.

Las juntas federales de conciliación y arbitraje conocerán los conflictos de trabajo cuando se trate de ramas industriales, empresas o materias contenidas en el artículo 123 apartado A fracción XXXI y 527 de esta ley.

**Artículo 527.-**La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate:

#### Ramas industriales

- Textil.
- Eléctrica.
- Cinematográfica.
- Hulera.
- Azucarera.
- Minera.
- Metalúrgica y siderúrgica.
- De hidrocarburos.
- Petroquímica.
- Cementera.
- Calera.
- Automotriz, incluyendo partes mecánicas y eléctricas.
- Química, incluyendo farmacéutica y de medicamento.
- De aceites y grasas vegetales.
- Productoras de alimentos (empacados, envasados, etc.).
- Elaboradora de bebidas (envasados, enlatados, etc.).
- Ferrocarrilera.
- Maderera básica (aserrero, triplay, aglutinados, etc.).
- Vidriera.
- Tabacalera.

#### Empresas

- Aquellas que son administradas de forma directa o indirecta por el gobierno federal.
- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.
- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recheo o cualquier otra, siempre que no fueran conocidas por la ley.

### **1.5.-Definiciones del trabajador, patrón y patrón sustituto y tiempo de corresponsabilidad, intermediario o contratista.**

**Trabajador:** Persona física que presta sus servicios a otra persona física o moral mediante un pago.

#### **El patrón**

**Artículo 10.-**El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

#### **¿Qué es el patrón sustituto y por cuanto tiempo es corresponsable con el anterior patrón?**

**Patrón sustituto:** Es aquella persona física o moral que adquiere totalmente para el caso de las personas físicas y total o parcialmente, para el caso de las personas morales, una fuente de producción o servicios que tienen una relación obrero-patronal existente.

**Artículo 41.-**La sustitución del patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución hasta el término de 6 meses, concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de 6 meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

#### **El intermediario o contratista.**

**Artículo 12.-**El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas que presten servicios a un patrón.

**Artículo 13.-**No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

**Artículo 14.-** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.
- Los intermediarios no podrán recibir ninguna comisión o retribución alguna con cargo a los salarios de los trabajadores.

**Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de los elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo.

## **1.6.-Definiciones de persona física con actitudes empresariales y personas morales.**

Una persona física con actividades empresariales es aquella que satisfaciendo los requisitos del código fiscal federal tiene una actividad, ya sea empresarial o comercial, y tiene la obligatoriedad de registrarse ante el sistema de administración tributaria (SAT).

### **¿Quiénes son personas morales?**

**Artículo 25 del código civil del Estado de Hidalgo.-** Son personas morales:

- El Estado federal, los Estados y los Municipios.
- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
- Las sociedades civiles o mercantiles.
- Los sindicatos, las sociedades ejidales, las asociaciones profesionales y las demás que se refieren en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal.
- Las sociedades corporativas y mutualistas.
- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, culturales, de recreo, cualquiera otra, siempre que sean reconocidas.

### **1.7.-Tipos de contratos laborales**

Los tipos de contrato que pueden existir en materia laboral son:

- Verbales.
- Individuales, que pueden ser en cuanto a tiempo:
  1. Por tiempo indeterminado.
  2. Por tiempo determinado.
- Colectivos, que invariablemente se realizan entre el patrón o patronos y el por medio de los sindicatos.

#### **¿Qué sucede si no existe un contrato por escrito de un trabajo?**

**Artículo 21.-** Se presume de la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta el trabajo y quien lo recibe.

**Artículo 24.-** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán 2 ejemplares, por lo menos, de los cuales uno quedará en poder de cada parte.

**Artículo 26.-** La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón la falta de esta formalidad.

#### **Elementos mínimos de un contrato laboral**

Contiene como mínimo lo siguiente:

**Artículo 25.-** El escrito (contrato) debe contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado.
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con mayor precisión posible.
- El lugar o lugares donde debe prestarse el servicio.
- La duración de la jornada (artículos 58, 59, 60, 61 LFT).
- La forma y monto del salario (artículos 82, 85, 101 LFT).
- El día y el lugar del pago del servicio (artículo 88 LFT).
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley (artículo 153 apartado A fracción X).
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (artículos 69, 70, 71, 74, 76 LFT).

**Artículo 31.-**Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo de la buena fe y equidad.

## **1.8.-Duración de las jornadas de trabajo.**

### **¿Cómo pueden ser las relaciones de trabajo en cuanto a su duración?**

**Artículo 35.-**Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

### **1.8.1.-Consecuencias de celebrar un contrato por tiempo determinado.**

#### **¿A que indemnizaciones tiene derecho un trabajador que tiene un nombramiento por tiempo determinado?**

**Artículo 50.-**Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior son:

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de los seis meses por el primer año y de veinte días por los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada una de los años de servicio prestado.
- Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

### **1.9.-Formatos de pago por semana, por quincena y a destajo.**

Al trabajador siempre se le deberá realizar su pago por semana y no por quincena. Solo a personas que no realicen trabajos materiales se les puede pagar por quincena, por ejemplo a las secretarias.

Se puede contratar a trabajadores electricistas y su pago a destajo, pero se deberá celebrar un contrato, en el que se especifiquen los costos de cada trabajo a realizar, ya que en ocasiones, han desconocido esta circunstancia y han demandado el pago de horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio, el pago del seguro social, infonavit, etc.

### **1.10.-Diferencias de contratos laborales civiles por honorarios.**

Hay que tener mucha precaución al celebrar un contrato cuando se tengan trabajadores, ya que lo vimos en la LFT, establece lo que es un trabajador y en consecuencia, no opera un contrato por honorarios.

Que siempre estará regulado por los códigos civiles del Estado en donde se celebra la realización del trabajo o en donde se contrate al profesionista y no con el trabajador.

### **1.11.-Jornadas laborales.**

#### **¿Cuántos tipos de jornada existen en la LFT y que horarios comprenden?**

**Artículo 60.-**Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o mas se reputara jornada nocturna.

#### **¿De cuanto tiempo es la jornada máxima de tiempo?**

**Artículo 61.-**La duración máxima de la jornada será de 8 horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta.

**Artículo 62.-**Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5 fracción III

### **1.12.- Días de descanso**

**Artículo 69.-**Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario integro.

**Artículo 70.-**En los trabajos que requieren de una labor continua los trabajadores y el patrón podrán fijar acuerdo común los días en que los trabajadores deben disfrutar de los descansos semanales.

**Artículo 71.-**En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**Artículo 73.-**Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si quebrantan esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el día de descanso.

**Artículo 74.-**Son días de descanso obligatorio:

- El 1 de enero.
- El primer lunes de febrero en conmemoración al 5.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración al 21.
- El 1 de mayo.
- El 16 de septiembre.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- El 25 de diciembre.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de las elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**Artículo 75.-**En los casos del artículo anterior, los trabajadores y los patrones determinaran el número de trabajadores que deben prestar sus servicios, si no se

llega a ese convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje.

### 1.13.-Aguinaldo

**Artículo 87.**-Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días 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 al tiempo que hubiesen trabajado, cualquiera que fuera este.

### 1.14.-Tiempo extra

**Artículo 67.**-Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de jornada.

**Artículo 68.**-Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación de tiempo extraordinario que excede de las nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

### 1.15.-Reparto de utilidades

El fundamento constitucional del reparto de utilidades lo encontramos en el artículo 123 apartado A fracción IX de la constitución.

**Artículo 117.**-Los trabajadores participarán en el reparto de utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades.

**Artículo 118.**-Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía

nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesidad de reinversión de capitales.

**Artículo 119.-**La comisión nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 587 y siguientes.

**Artículo 120.-**El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta ley se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

**Artículo 121.-**El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la SHCP se ajustará a las normas siguientes.

### **¿Con cuantos días cuenta el patrón para entregar a los trabajadores la copia de la declaración del ISR?**

En la fracción I del mismo artículo se establece:

I.-El patrón, dentro de un término de 10 días, contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos de que conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la SHCP quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.

### **¿Los trabajadores pueden objetar la declaración del ISR hecha por el patrón? y en caso afirmativo ¿ante que autoridad?**

II.-Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la SHCP, las observaciones que juzgue conveniente.

III.-La resolución definitiva dictada por la misma secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV.-Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la SHCP, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

### ¿Con cuantos días cuenta el patrón para hacer reparto de utilidades a los trabajadores?

**Artículo 122.-**El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando este en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando SHCP aumente el monto de la cantidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

### ¿Cómo debe hacerse el reparto de utilidades?

**Artículo 123.-**La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de los días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

### ¿Qué cantidades que perciba el trabajador deben tomarse en cuenta para el reparto de utilidades?

**Artículo 124.-**Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

### ¿Cómo se enteran los trabajadores de la cantidad que les debe de tocar por reparto de utilidades?

**Artículo 125.-**Para determinar la participación de cada trabajador, se observará:

I.-Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada

trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos que se disponga.

II.-Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector de trabajo.

III.-Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días.

IV.-Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I dentro de un término de 15 días.

### ¿En que caso queda eximido el patrón de repartir utilidades?

**Artículo 126.**-Quedan exceptuados en la obligación de repartir utilidades:

I.-Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

II.-Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los 2 primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que disponga las leyes para el fomento de industrias nuevas.

III.-Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

IV.-Las instituciones de asistencia privada, reconocidos por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

V.-El IMSS y las instituciones publicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI.-Las empresas que tengan un capital menor del que fije la STPS por ramas de la industria, previa consulta la secretaria de la industria y comercio, la resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

**Artículo 127.**-El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.-Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II.-Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerara este salario aumentado un veinte por ciento como salario máximo.

III.-El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán excederse de un mes de salario.

IV.-Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

V.-En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

VI.-Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades

VII.-Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año por lo menos.

**Artículo 128.-**No se harán compensaciones de los años de perdida con los de ganancia.

**Artículo 129.-**La participación en las utilidades a que se refiere este capitulo, no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

**Artículo 130.-**Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y 131.

**Artículo 131.-**El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.

## 1.16.-Capacitación y adiestramiento

¿En donde y por quienes se puede dar capacitación y adiestramiento de los trabajadores?

**Artículo 153 (apartado B).**-Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a estos dentro de la misma empresa fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la secretaria del trabajo y previsión social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

¿Qué requisitos deben de satisfacer las personas físicas o morales que den capacitación y adiestramiento para que la S.T.P.S. les otorgue el permiso correspondiente?

Requisitos que deben cubrir las empresas en cuanto a la capacitación y adiestramiento:

- Acuerdo por el que se fijan los criterios generales y se establecen los formatos, para la realización de trámites administrativos en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.
- Constancia de capacitación y adiestramiento para todo el personal para la prevención y protección de incendios y combate de conatos de incendios, incluyendo a los integrantes de las brigadas contra incendios, para las empresas clasificadas en alto grado de riesgo de incendio. Constancias de capacitación y adiestramiento para el personal que integra las brigadas de evacuación y de primeros auxilios incluyendo al coordinador de dichas brigadas.
- Acta constitutiva de al comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
- Bases generales de funcionamiento de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
- Presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento.
- Lista de constancias de habilidades laborales.
- Planes y Programas aprobados por la STPS para capacitar a los trabajadores sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos.
- Constancias de habilidades laborales sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos.

- Constancias de habilidades laborales del encargado de manejar y operar la maquinaria y equipo.
- Constancias de habilidades laborales del personal que maneje, transporte ó almacene materiales peligrosos y sustancias químicas peligrosas.
- Constancias de habilidades laborales del personal para el uso, cuidado, mantenimiento y almacenamiento de las herramientas de trabajo.
- Constancias de habilidades laborales del personal sobre el uso, conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal.
- Constancias de habilidades laborales del personal para la ejecución del programa o la relación de medidas de seguridad e higiene.
- Constancias de habilidades laborales del personal autorizado que realice el servicio de operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas.
- Constancias de habilidades laborales del personal que efectúe labores de limpieza.

#### ¿En que horario deben de recibir capacitación y adiestramiento los trabajadores?

**Artículo 153 (apartado A).**-Deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

#### ¿Qué objeto en orden de importancia debe perseguir la capacitación y adiestramiento?

**Artículo 153 (apartado F).**-La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. prevenir riesgos de trabajo;
- IV. incrementar la productividad; y,

V. en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

¿Qué obligación tienen los trabajadores a los que se les imparta capacitación y adiestramiento?

**Artículo 153 (apartado H).**- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

¿Qué comisión interna debe formarse en una empresa para dar capacitación y adiestramiento y que funciones tiene dicha comisión?

**Artículo 153 (apartado I).**- En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

¿Qué obligaciones tiene el patrón con los trabajadores de nuevo ingreso?

**Artículo 153 (apartado J).**- Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

**Artículo 153 (apartado G).**- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba esta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

¿Con qué periodicidad o cada cuánto deben presentar los programas ante la S.T.P.S. en las que exista contrato colectivo de trabajo?

**Artículo 153 (apartado N).**- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

¿Con que periodicidad o cada cuanto deben presentar los programas ante la S.T.P.S. en las que no exista contrato colectivo de trabajo?

**Artículo 153 (apartado O).**- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la secretaria del trabajo y previsión social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar.

Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

¿Dentro de que término debe de resolver la S.T.P.S. con relación a los trabajadores de capacitación y adiestramiento que le presente un patrón?

**Artículo 153 (apartado N).**-Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

¿Qué le sucede a un patrón que no presente o que no lleve acabo los programas de capacitación y adiestramiento?

**Artículo 153 (apartado S).**- Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-n y 153-o, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la practica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del articulo 878 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

¿Qué derechos tiene un trabajador que haya recibido o aprobado un programa de capacitación y adiestramiento?

**Artículo 153 (apartado T).**- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la secretaria del trabajo y previsión social, por conducto del correspondiente comité nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia secretaria las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Si un trabajador se niega a recibir un programa de capacitación y adiestramiento por que argumenta que ya cuenta con dicha capacitación. ¿Qué debe de hacer el patrón y que obligación tiene le trabajador?

**Artículo 153 (apartado U).**- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, suficiencia que señale la secretaria del trabajo y previsión social.

¿Qué es la constancia de habilidades laborales y quien la debe de extender?

**Artículo 153 (apartado V).**-La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la secretaria del trabajo y previsión social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

### **1.17.-Trabajo de las mujeres**

**Artículo 164.**-Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

### ¿Qué propósito persigue la LFT en regular el trabajo de las mujeres?

**Artículo 165.-**Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

**Artículo 166.-**Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y servicios, no se podrá utilizar su trabajo nocturno industrial, en el establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias.

**Artículo 167.-**Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres, las que, por su naturaleza del trabajo, por la condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

### ¿Qué derechos tiene una trabajadora antes y después del parto?

**Artículo 170.-**Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.-Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante un largo periodo de tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso.

II.-Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto.

III.-Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto.

IV.-En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V.-Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días.

VI.-A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII.-A que se computen en su integridad y su antigüedad los periodos pre y posnatales.

**Artículo 171.-**Los servicios de guardería infantil se prestarán por el instituto mexicano del seguro social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

**Artículo 172.-**En los establecimientos en los que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

### 1.18.-Trabajo de menores

**Artículo 22.-**Queda prohibida la utilización del trabajo en menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

**Artículo 23.-**Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

**Artículo 173.-**El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años queda sujeto a vigilancia y protecciones especiales de la inspección de trabajo.

**Artículo 174.-**Los mayores de 14 y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su actitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo, sin el requisito del certificado ningún patrón podrá contratar los servicios de un menor.

#### ¿Qué prohibiciones existen para los patrones que utilizan menores de edad?

**Artículo 175.-**Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en:

- Expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad a sus buenas costumbres.
- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.
- Trabajos subterráneos o submarinos.
- Labores peligrosas e insalubres.
- Trabajos superiores a sus fuerzas, y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- Establecimientos no industriales, después de las 10 de la noche.
- Las demás leyes que determine la ley.

De 18 años en:

- Trabajos nocturnos industriales.

**Artículo 176.-**Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son todas aquellas que por su naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio o por la composición de la materia que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

### ¿Cuál es el tiempo máximo y de que forma debe ser la jornada laboral de un menor de edad de entre 14 y 16 años?

**Artículo 177.-**La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de 1 hora por lo menos.

**Nota:** Como se puede observar, el tiempo máximo de la jornada para los menores de edad es de 6 horas y si la LFT establece, que debe ser periodos máximos de trabajo de 3 horas, con 1 hora de descanso entre los periodos, esto significa que el siguiente periodo será de 2 horas, haciendo un total de 8 horas.

### ¿Pueden trabajar tiempo extra y los domingos los menores de edad de entre 14 y 16 años?

**Artículo 178.-**Queda prohibida la utilización del trabajo en menores de 16 años en horas extraordinarias y los días domingo y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extras se pagaran un 200%, más del salario que corresponda a las horas de jornada y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con los artículos 73 y 75.

### ¿Cuántos días de vacaciones les corresponde a los menores de 16 años?

**Artículo 179.-**Los menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

**Artículo 180.-**Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a:

- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin de que se disponga del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que les soliciten.

### **1.19.-Obligaciones y suspensiones de patrones y trabajadores**

Práctica.

### **1.20.-Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.**

**Artículo 42.-**Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- La enfermedad contagiosa del trabajador (artículo 45, debe regresar un día después de su incapacidad).
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad que constituya un riesgo de trabajo (artículo 45, debe regresar un día después de su incapacidad).
- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagarle los salarios que hubiese dejado de percibir aquel (artículo 45, debe regresar 15 días después de ser liberado).
- El arresto del trabajador (artículo 45, debe regresar al día siguiente de ser liberado).
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma constitución (artículo 45, debe regresar dentro de los 15 días de haber desempeñado el cargo).

- La designación de los trabajadores como representantes de los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional y de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades y otros semejantes (artículo 45, debe regresar dentro de los 15 días de haber desempeñado el cargo).
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios, cuando sea imputable al trabajador.

**Artículo 44.-**Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en guardia nacional, de conformidad con el artículo 31 fracción III de la constitución, el término de servicio se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

### **1.21.-Rescisión de las relaciones laborales.**

**Artículo 46.-**El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Posibles causas de rescisión de las relaciones de trabajo que pueden invocar el patrón sin responsabilidad aparente.

**Artículo 47.-**Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo el trabajador, 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.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de prohibidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos entendidos 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.
- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajador.
- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave, que haga imposible el cumplirse la relación de trabajo.
- Ocasionar el trabajador, fuera de intención, perjuicios materiales durante el desempeño de la labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentación, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Ocasionar el trabajador perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que de ella sea la causa única del perjuicio.
- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de la empresa o del establecimiento o de las personas en el.
- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- 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 exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida la relación de trabajo.
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajador se refiere.

### Aviso de la rescisión

#### ¿Qué sucede si el trabajador se niega a recibir la noticia de la rescisión laboral?

En el mismo artículo 47 en su parte final dice:

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

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

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

## 1.22.-Terminacion de las relaciones de trabajo.

**Artículo 53.-**Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38.
- La incapacidad física o moral o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible prestar los servicios.
- Los casos a que se refiere el artículo 434.

## 1.23.-La prima y la antigüedad.

¿Qué es la prima de antigüedad?

**Artículo 162.-**Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.
- Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto por los artículos 485 y 486.
- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observará las siguientes normas:

- Si el número de trabajadores que se retire dentro de un término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan del dicho porcentaje.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje citado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor

antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago que corresponda a los restantes trabajadores.

- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea la antigüedad, la prima, se pagará a las personas mencionadas en el artículo 50.
- La prima de antigüedad que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

### **1.24.-Acciones que puede entablar el trabajador en contra del patrón.**

**Artículo 48.-**El trabajador podrá solicitar a la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

[¿En que casos esta exonerado el patrón de reinstalar al trabajador?](#)

**Artículo 49.-**El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones que se determinarán en el artículo 50 en los siguientes casos:

I.-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.-Si se comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la junta estima, tomando en cuenta las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.-En los casos de trabajadores de confianza.

IV.-En el servicio doméstico y

V.-Cuando se trate de trabajadores eventuales.

[¿Puede el trabajador demandar a su patrón por las mismas causales por la que el patrón puede demandar al trabajador?](#)

[La respuesta es si.](#)

**Artículo 51.-** (Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador).Las mismas que establece el artículo 47 que son sin responsabilidad para el patrón.

¿Con cuantos días cuenta el trabajador para demandar al patrón?

**Artículo 52.-**El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. Hay que ver que la prescripción en materia laboral artículo 517 y que es diferente a cuando el trabajador es separado de su trabajo por el patrón, artículo 518 LFT.

### 1.25.-Salario que debe tomar en cuenta para las indemnizaciones

**Artículo 89.-**Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

**Nota:** El día 16 de enero de 2009, fue reformado el artículo 27 de la ley del IMSS y establece con relación al salario integro:

**Artículo 27 (Ley del IMSS).**-El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluye como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- En los casos de salario por unidad de obra , y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
- Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o entre 30 según sea el caso.

**Artículo 485.-**La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser menor al salario mínimo.

**Artículo 486.**-Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de la prestación del trabajador, se considerará ese salario como máximo. Si el trabajador presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

## 1.26.-Riesgos de trabajo en la LFT y en la ley del IMSS

### ¿Qué es un riesgo de trabajo?

La definición de riesgo de trabajo la encontramos en:

**Artículo 41 (Ley del IMSS).**-Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

**Artículo 473 (LFT).**-Riesgos de trabajo son los accidentes a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

## 1.27.-El derecho de huelga

### ¿Qué es la huelga?

**Artículo 440.**-Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

### ¿Qué objetivos persigue una huelga?

**Artículo 450.**-La huelga deberá tener por objetivo:

I.-Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.-Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo (Art. 389, 399, 399 bis).

III.-Obtener del patrón la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 404.

IV.-Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V.-Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de los trabajadores en las utilidades.

VI.-Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.-Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

## 1.28.-Clases de huelga

La huelga puede ser:

- Declarada legalmente existente (art. 444, 459, 929).
- Declarada legalmente inexistente (art. 929, 930, 931, 932).
- Huelga ilícita (art. 445,934).
- Huelga necesaria (art. 450).

**Artículo 444.**-Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

**Artículo 445.**-La huelga es ilícita:

I.-Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades.

II.-En caso de guerra, cuando sus trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

### 1.28.1.-Procedimiento de huelga

**Artículo 920.**-El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

I.-Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, enunciarán el propósito de ir a huelga sino son satisfechas, expresarán correctamente el objeto de la misma, señalarán el día y la hora en que se suspenden labores o el término de la pre huelga.

¿Se puede presentar el emplazamiento a huelga ante otra autoridad que no sea la junta de conciliación y arbitraje, en caso afirmativo, que debe hacer esa autoridad y dentro de que termino?

**Artículo 920 (fracción II).**-Se presentarán por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que reside la junta el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las primeras 24 horas siguientes a la junta de conciliación y arbitraje, y avisara telegráficamente o telefónicamente al presidente de la junta.

¿Con cuanto tiempo de anticipación debe darse aviso al patrón de la suspensión de trabajos y a partir de que momento empieza a correr el término para el estallamiento de la huelga?

**Artículo 920 (fracción III).**-El aviso para la suspensión de las labores, deberá darse por lo menos 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observando las disposiciones legales de esta ley.  
El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.

**Artículo 921.**-El presidente de la junta de conciliación y arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar el patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

¿Dentro de que término debe producir su contestación el patrón a un emplazamiento de huelga?

**Artículo 922.**-El patrón, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

¿Qué sucede si no se satisfacen los requisitos para un emplazamiento a huelga?

**Artículo 923.**-No se dará tramite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado

por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno ya depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente.

El presidente de la junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarse por escrito la resolución al promovente.

**Artículo 924.-**A partir de la notificación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, deberá suspender toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco, podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local es que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.-Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de 2 años de salarios del trabajador.

II.-Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS.

III.-Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

IV.-Demás créditos fiscales.

V.-Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones I, II, IV de este precepto y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

[¿Con cuanto tiempo cuenta el patrón para solicitar se declare inexistente una huelga?](#)

**Artículo 929.-**Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

[Si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.](#)

[¿Cuál es el procedimiento para solicitar una huelga inexistente?](#)

**Artículo 930.-**En el proceso de declaración de inexistencia de huelga, se observarán las siguientes normas:

I.-Para la solicitud, que se declare la inexistencia de huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia, para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II.-La junta correrá traslado de la solicitud y oirá las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor a 5 días.

III.-Las pruebas deberán referirse a las causas de la inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tendrán que comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

IV.-Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, solo en caso de excepciones podrá la junta diferir la recepción de la que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.-Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

VI.-Para resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta. La resolución se dictará por los que concurran y en caso de empate, se sumará al del presidente los votos de los ausentes.

#### ¿Qué objeto persigue el recuento de los trabajadores y cuando debe de ofrecerse?

El recuento de los trabajadores es cuando el patrón presume o está seguro que la mayoría de los trabajadores no está de acuerdo con una huelga y se solicita a la junta que corresponda, que declare inexistente y se ofrece como prueba, el recuento de los trabajadores y al respecto el artículo 931 de la LFT estatuye:

**Artículo 931.-**Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.-La junta señalara el lugar, día y hora en que se deberá efectuar.

II.-Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al evento.

III.-Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo, después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV.-No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

V.-Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

¿Qué sucede si la junta de conciliación declara inexistente una huelga?

**Artículo 932.-**Si la junta declara la inexistencia del estado de huelga:

I.-Fijará a los trabajadores un termino de 24 horas para que regresen a sus trabajos.

II.-Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no actuar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas.

III.-Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que no deben faltar a sus labores dentro del término señalado, o el patrón quedará en libertad de contratar a otros.

IV.-Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

## Unidad II.-Ley del Seguro Social

¿Cuales son los fundamentos constitucionales de la seguridad social?

Su fundamento lo encontramos en los artículos 4 tercer párrafo y en el artículo 123 apartado A inciso XXIX de la carta magna.

**Artículo 4 (tercer párrafo).**-Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y de las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.

**Artículo 123 (apartado A fracción XXIX).**-Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

## **2.1.-Ambito de aplicación de la Ley del Seguro Social.**

¿En donde se aplica la Ley del Seguro Social?

**Artículo 1 (IMSS).**-La presente ley es de observancia general en toda la república, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones, son de orden público y de interés social.

## **2.2.-Clases de aseguramiento que otorga el IMSS.**

- Riesgos y enfermedades de trabajo.
- Seguro de enfermedades y maternidad.
- Seguro de invalidez y vida.
- Seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez.
- Seguro de guarderías y prestaciones de índole social.

## **2.3.-Reglamentos del IMSS**

La ley del seguro social establece lo siguiente:

- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.
- Reglamentos para el trámite y resolución de las quejas administrativas ante el IMSS.
- Reglamento del recurso de inconformidad.
- Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del IMSS.
- Reglamento de servicios médicos.
- Reglamento para la prestación de servicios de guarderías.
- Reglamento del seguro de salud para la familia.

- Reglamento de la seguridad social en el campo.

## 2.4.-Recursos e impugnaciones ante el IMSS.

- La queja.
- La revocación
- La prescripción.

## 2.5.-Sanciones y delitos en materia de la Ley del Seguro Social.

**Artículo 303.-** Los servidores públicos del Instituto, están obligados a observar en el cumplimiento de sus obligaciones, los principios de responsabilidad, ética profesional, excelencia, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, calidez y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes y estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público.

**Artículo 303 (apartado A)-.** El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5o. de dicho ordenamiento.

**Artículo 304.-** Cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el artículo 287, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

**Artículo 304 A.-** Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

- I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
- II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;
- III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;
- IV. No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo;

V. No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VI. Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad;

VII. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social;

VIII. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;

IX. No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa;

X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto;

XI. No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo;

XII. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;

XIII. No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;

XIV. Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria;

XV. No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con

datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

XVI. No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo;

XVII. No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto;

XVIII. No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión;

XIX. Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley;

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto, y

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

**Artículo 304 (apartado B).**-Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

I. Las previstas en las fracciones IV, V, VII, VIII, XI, XVI y XIX con multa equivalente al importe de veinte a setenta y cinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;

II. Las previstas en las fracciones III, X, XIII y XVIII con multa equivalente al importe de veinte a ciento veinticinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;

III. Las previstas en las fracciones VI, IX y XV con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

**Artículo 304 (apartado C).**-No se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por la Ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo en el caso de que:

I. La omisión sea descubierta por el Instituto;

II. La omisión haya sido corregida por el patrón después de que el Instituto hubiere notificado una orden de visita domiciliaria, o haya mediado requerimiento o cualquier otra gestión notificada por el mismo, tendientes a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social.

III. La omisión haya sido corregida por el patrón con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen por contador público autorizado ante el Instituto, respecto de actos u omisiones en que hubiere incurrido y que se observen en el dictamen.

**Artículo 304 D.**-El Instituto podrá dejar sin efectos las multas impuestas por infracción a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, cuando a su juicio, con la sola exhibición documental por los interesados se acredite que no se incurrió en la infracción.

La solicitud de dejar sin efectos las multas en los términos de este artículo, no constituye instancia y las resoluciones que dicte el Instituto al respecto no podrán ser impugnadas por los medios de defensa que establece esta Ley.

La solicitud dará lugar a la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, si así se solicita y se garantiza el interés del Instituto.

Sólo procederá la condonación de multas que hayan quedado firmes y siempre que un acto administrativo conexo no sea materia de impugnación.

**Artículo 305.**-Para proceder penalmente por los delitos previstos en este Capítulo, será necesario que previamente el Instituto formule querrela, independientemente, del estado en que se encuentre el procedimiento administrativo, que en su caso se tenga iniciado.

## Delitos

**Artículo 306.**- En los delitos previstos en este Capítulo en que el daño o perjuicio o beneficio indebido sea cuantificable, el Instituto hará la cuantificación correspondiente en la propia querrela.

En los delitos a que se refiere este Capítulo, la autoridad judicial no impondrá sanción pecuniaria.

**Artículo 307.-**Cometen el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales u obtengan un beneficio indebido con perjuicio al Instituto o a los trabajadores.

La omisión total o parcial del pago por concepto de cuotas obrero patronales a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos por cuotas obrero patronales o definitivos por las cuotas obrero patronales o los capitales constitutivos en los términos de las disposiciones aplicables.

**Artículo 308.-**El delito de defraudación a los regímenes del seguro social, se sancionará con las siguientes penas:

- I. Con prisión de tres meses a dos años cuando el monto de lo defraudado no exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal;
- II. Con prisión de dos a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, pero no de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal.
- III. Con prisión de cinco a nueve años, cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal.

Cuando no se pueda identificar la cuantía de lo que se defraudó la pena será la establecida en la fracción I de este artículo.

**Artículo 309.-**El delito de defraudación a los regímenes del seguro social, será calificado, cuando los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, a sabiendas omitan el entero de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores en los términos y condiciones establecidos en esta Ley.

Cuando el delito sea calificado, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

**Artículo 310. -**Será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación a los regímenes del seguro social, quien a sabiendas:

- I. Altere los programas informáticos autorizados por el Instituto;
- II. Manifieste datos falsos para obtener del Instituto la devolución de cuotas obrero patronales que no le correspondan;

III. Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.

IV. Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio al Instituto.

**Artículo 311.-**Se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal.

II. Obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura; cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley.

**Artículo 312.-** Se impondrá sanción de uno a seis años de prisión, al depositario o interventor designado por el Instituto que disponga para sí o para otro, del bien depositado, de sus productos o de las garantías que de cualquier crédito fiscal se hubieren constituido, si el valor de lo dispuesto no excede de novecientos salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal; cuando exceda, la sanción será de cuatro a nueve años de prisión.

Igual sanción, de acuerdo al valor de dichos bienes, se aplicará al depositario que los oculte o no los ponga a disposición del Instituto.

**Artículo 313.-**Se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

I. Registren sus operaciones contables y fiscales en dos o más libros o en dos o más sistemas de contabilidad o en dos o más medios diversos a los anteriores con diferentes contenidos.

II. Oculten, alteren o destruyan, parcial o totalmente los sistemas y registros contables o cualquier otro medio, así como la documentación relativa a los asientos respectivos, que conforme a esta Ley están obligados a llevar.

**Artículo 314.-**Se reputará como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el propiciar su obtención, de los seguros, prestaciones y servicios que esta Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto.

**Artículo 315.-** Se impondrá sanción de uno a seis años de prisión a los servidores públicos que ordenen o practiquen visitas domiciliarias o embargos sin mandamiento escrito de autoridad fiscal competente.

**Artículo 316.-** Se sancionará con prisión de uno a cinco años al servidor público que amenazare de cualquier modo a un patrón o cualquier otro sujeto obligado, con formular por sí o por medio de la dependencia de su adscripción una querrela al Ministerio Público para que se ejercite acción penal por la posible comisión de los delitos previstos en este Capítulo.

**Artículo 317.-** Si un servidor público en ejercicio de sus funciones comete o en cualquier forma participa en la comisión de un delito previsto en este Capítulo, la pena aplicable por el delito que resulte se aumentará de tres meses a tres años de prisión.

**Artículo 318.-** No se formulará querrela, si quien hubiere omitido el pago total o parcial de alguna cuota obrero patronal u obtenido un beneficio indebido, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad del Instituto descubra la omisión, el perjuicio o el beneficio indebido mediante requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de cuotas obrero patronales.

**Artículo 319.-** La acción penal en los delitos previstos en este Capítulo prescribirá en tres años contados a partir del día en que el Instituto tenga conocimiento del delito y del probable responsable; y si no tiene conocimiento, en cinco años, que se computará a partir de la fecha de la comisión del delito.

### ¿Qué obligaciones tienen los patrones ante el IMSS y dentro de que plazo?

Aviso de inscripción patronal.

**Artículo 15 (IMSS).**- Los patrones están obligados a:

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores a 5 días hábiles.

II.- Llevar registros, tales como nominas y listas de raya, en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados, y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

III.- Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto.

IV.-Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan.

V.-Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el código y los reglamentos respectivos.

VI.-Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario recibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes debe aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este ultimo caso, su monto se destinará a la reserva general financiera y actuaria a la que se refiere el artículo 280 fracción IV de esta ley, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorgan las prestaciones diferidas que les correspondan.

VII.-Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

VIII.-Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos.

IX.-Expedir y entregar, tratándose de sus trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III, VI no son aplicables a los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación, debiéndose comprobar el hecho.