



# LA DIRECCIÓN DE PERSONAL Y LA LEGISLACIÓN LABORAL: Resumen temático de la Ley Federal del Trabajo mexicana

Por Jorge Everardo Aguilar Morales



La dirección de personal y la legislación laboral: Resumen temático de la Ley Federal del Trabajo mexicana

Aguilar-Morales, Jorge Everardo  
2011.

Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. C.P. 68000

Tel. (951)5011681, (951) 5495923

[www.conductitlan.net](http://www.conductitlan.net)

E-mail: [jorgeever@yahoo.com.mx](mailto:jorgeever@yahoo.com.mx), [comentarios@conductitlan.net](mailto:comentarios@conductitlan.net)

OPEN ACCES: Se promueve la reproducción parcial o total de este documento citando la fuente y sin fines de lucro.

En caso de citar este documento por favor utiliza la siguiente referencia:

Aguilar-Morales, J.E. (2011) La dirección de personal y la legislación laboral: resumen temático de la Ley Federal del Trabajo mexicana. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

## LA DIRECCIÓN DE PERSONAL Y LA LEGISLACIÓN LABORAL: RESUMEN TEMÁTICO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA

### Sobre el reglamento interno

Asegúrese de que su reglamento mantenga el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (Art. 2 L.F.T.).

Si usted lo considera puede incluir muchas más prestaciones a las que las leyes señalan pero nunca podrá establecer reglas inferiores a esta (Art. 56 L.F.T.)

Al elaborar el reglamento verifique que contenga I) Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada ;II) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; III) Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; IV) Días y lugares de pago; V) Normas para el uso de los asientos o sillas VI) Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; VII) Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; VIII) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; IX) Permisos y licencias; X) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. y XI) Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo (Art. 423 L.F.T.)

No incluya en el reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos (Art. 422 L.F.T.)

Para la formación del reglamento integre una comisión mixta de representantes de los trabajadores y de la empresas, una vez puestos de acuerdo dentro de los ocho días siguientes a su firma, deberá depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; en cualquier tiempo, la empresa o los trabajadores podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo (Art. 424 L.F.T.)

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante el organismo regulador del trabajo. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento (Art. 425 L.F.T.)

### **Sobre el derecho al trabajo**

Jamás impida en una legislación el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. A menos que se ofendan los derechos de la sociedad (Art. 4 L.F.T.).

Nunca ejecute acto alguno que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (Art. 133 L.F.T.).

Actualícese y conozca los tratados internacionales, pues todos los beneficios al trabajador contemplados en dichos tratado son aplicables a los trabajadores mexicanos (Art. 6 L.F.T.).

### **Sobre la relación de trabajo**

Considere siempre que si una persona realiza una actividad subordinada hacia usted y que si esta actividad le es remunerada de alguna manera, esa persona es su trabajador y usted tendrá obligaciones respecto a él. Independientemente de cómo se llame el puesto, del nivel de capacitación del mismo o de que haya utilizado los servicios de otra persona para subcontractarlo (Art. 10 y 20 L.F.T.).

### **Sobre su responsabilidad como patrón**

Considere que usted es el patrón de un trabajador si utiliza los servicios de otra persona. Aún si utiliza intermediarios o contrata a otras empresas usted sigue teniendo las mismas obligaciones que la ley establece (Art. 10 a 16 L. F. T.)

Nunca contrate a trabajadores de otra empresa para usted con el objetivo de evitarse obligaciones laborales, la ley es clara en el sentido que los trabajadores así contratados tiene los mismos derechos que los del establecimiento en donde presten sus servicios y el patrón es solidario respecto a las obligaciones laborales de la empresa intermediaria (Art. 10 a 16 L. F. T.)

Nunca pida a alguien que renuncie a alguno de sus derechos establecidos en las diferentes leyes (salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados), aunque lo haga “voluntariamente” y lo firme esta renuncia no tiene ningún efecto y el trabajador podrá demandar el cumplimiento de dichos derechos en cualquier momento (Art. 5 Fracción XIII y 33 L.F.T.)

## **Sobre los contratos**

Establezca siempre las condiciones de la relación laboral por escrito mediante un contrato, elabore dos tantos uno para usted y entregue el otro tanto al trabajador, recuerde que la falta de este no priva al trabajador de sus derechos y al contrario su ausencia se le imputará al patrón (Art. 24 y 26 L.F.T.).

En el contrato incluya el 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 tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón (Art. 25 L.F.T.).

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, haga constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador (Art. 83 L.F.T.).

En todos los convenios en los que se establezca acciones que puedan afectar los derechos de los trabajadores debe cuidarse que rijan únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y cuando se trate de reducción de los trabajos se tome en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad (Art. 34 y 437 L.F.T.).

Nunca debe engañar al trabajador al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo (Art. 51 Fracción I L.F.T.).

Extienda las condiciones del contrato colectivo a los trabajadores de confianza (Art. 184 L. F. T.).

### **Sobre la duración del contrato**

Evite realizar contratos temporales de manera subsecuente, no ponga en práctica en su empresa la política de realizar contratos trimestrales, semestrales o anuales aunque el trabajador realice su actividad de manera continua. La ley en México solo permite los contratos por obra o tiempo determinado cuando la naturaleza del trabajo así lo amerite o cuando se tenga que substituir temporalmente al trabajador. Elabore un contrato por tiempo indeterminado de tal manera que la relación laboral exista en tanto exista la circunstancia que dio origen a dicha relación (Art. 35, 36, 37, 39, 40 L.F.T.).

La Ley Federal de Trabajo en México no contempla los contratos de prueba, así que recuerde que toda relación laboral genera derechos y obligaciones aún cuando esta sea por un periodo de tiempo breve. También recuerde que usted puede terminar una relación laboral en el momento que usted los desee siempre y cuando cumpla con las obligaciones que la ley marca. La mayor parte de los problemas se inician cuando una de las parte de la relación laboral no quiere cumplir con lo que la ley estipula. Si ambos cumplen con lo establecido en la ley no tiene porque haber puntos de discusión.

### **Sobre la modificación de las condiciones de trabajo**

Acepte que el trabajador puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen (Art. 57 L.F.T.).

Si usted lo considera solicite la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen (Art. 57 L.F.T.).

### **Sobre las preferencias en las contrataciones y ascensos**

Prefiera en igualdad de circunstancias para cubrir una vacante de nueva creación a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, aplique también el mismo criterio a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (Art. 154 y 156 L. F. T.).

Solicite a los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, que presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud (Art. 155 L. F. T.).

Tome en cuenta las constancias de capacitación, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento (Art. 153-V L. F. T.).

Utilice el escalafón para cubrir las vacantes definitivas o las provisionales y los puestos de nueva creación, prefiriendo al trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión en el caso de que previamente se haya cumplido con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si no se capacitó al trabajador de los puestos inferiores a la plaza vacante se deberá contratar al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, usted podrá contratar libremente dicha vacante (Art. 159 y 160 L. F. T.).

Establezca en los propios contratos colectivos la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos (Art. 159 L. F. T.).

### **Sobre la antigüedad**

Respete el derecho de cada trabajador derecho en cada empresa o establecimiento se le determine su antigüedad en el puesto, para esto conforme una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón que formule el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Haga saber a los trabajadores inconformes que podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 158 y Art. 132 L. F. T.).

Tome en cuenta los períodos pre y postnatales para calcular la antigüedad de las mujeres trabajadoras (Art. 170 L.F.T.).

### **Sobre el salario de los trabajadores**

Considere que el salario del trabajador se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Asegúrese de los trabajadores realicen su trabajo en condiciones que le permitan tener un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Proporcione un salario remunerador (Art. 3 y 5 Fracción VI y 85 L.F.T.)

Siempre pague al menos el salario mínimo establecido por la ley (Art. 5 Fracción V y 85 L.F.T.).

Considere que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (Art. 86 L.F.T.)

Pague en su lugar de trabajo. No le pida al trabajador que se traslade a otra oficina para cobrar. Evite pagarle en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda a menos que la empresa sea de este giro (Art. 5 Fracción VII y VIII y 108 L.F.T.)

Pague siempre en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (Art. 109 y 51 L.F.T.).

Pague cada semana a los trabajadores que realizan un trabajo material y cada quince días a los demás trabajadores (Art. 88 L.F.T.).



Pague en efectivo en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Por lo que si desea pagar a través de tarjeta bancaria, esto solo podrá realizarse cuando el trabajador así lo solicite. Si a su empresa le conviene pagar por vía electrónica deberá proponer dicha forma de pago al trabajador y ofrecer algún tipo de ventaja con tal de convencerlo, pero nunca deberá obligarlo o imponerle esta forma de pago (Art. 101 L.F.T.).

Cuando otorgue prestaciones en especie estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo (Art. 101 L.F.T.).

Únicamente pague al trabajador, en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, puede realizar el pago a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El trabajador nunca podrá ceder su salario a terceras personas (Art. 100 y 104 L.F.T.).

Por cada seis día pague un día de descanso con goce de salario integro, si el trabajador solo está contratado para laborar en la empresa algunos días de la semana tendrá derecho a que le pague la parte proporcional del día de descanso (Art. 69 y 72 L.F.T.).

Cuando el trabajador labore su día de descanso o descanso obligatorio pague independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (Art. 75 L.F.T.).

Pague todos los años a su trabajador un periodo vacacional a sus trabajadores y una prima vacacional a su salario no menor al 25% prestado (Art. 76 y 80 L.F.T.).

Asigne una remuneración proporcional al periodo de vacaciones que le correspondería de acuerdo con el tiempo de servicios prestados al trabajador cuya relación laboral termine antes de un año (Art. 79 L.F.T.).

Pague a más tardar el 20 de diciembre de cada año un aguinaldo que equivalga a no menos de 15 días de salario y a quienes no hayan cumplido el año de trabajo, independientemente de que estén trabajando, la parte proporcional cualquiera que sea el tiempo trabajado (Art. 87 L.F.T.).

Nunca le pida que gaste su salario en un producto o tienda específica o imponga alguna norma que impida al trabajador disponer libremente de su salario (Art. 5 Fracción IX , 98 y 133 L.F.T.).

Bajo ninguna circunstancia permita que el trabajador renuncie a su derecho a recibir el salario por ejemplo permitiendo que trabaje tiempo adicional sin que le sea remunerado (Art. 99 L.F.T.).

Nunca exija cantidad alguna por el desgaste natural del material que proporcionó al trabajador por hacer su trabajo (Art. 83 L.F.T.).

Nunca imponga una multa o compensación sobre el salario, usted no puede descontar un salario ya devengado bajo ninguna circunstancia (Art. 105 y 107 L.F.T.).

Nunca reduzca al trabajador el salario pactado (Art. 51 Fracción IV L.F.T.).

Nunca exija o acepte dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste (Art. 133 L.F.T.).

Usted puede realizar descuentos al salario únicamente cuando el trabajador tenga que pagar :

- Deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios (Art. 97 y 110 L.F.T).
- Pagos hechos con exceso al trabajador (Art. 97 y 110 L.F.T).
- Errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en los dos casos anteriores en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (Art. 97 y 110 L.F.T).
- La renta de habitaciones otorgadas por la empresa que no podrá exceder del quince por ciento del salario (Art. 97 y 110 L.F.T).
- Abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador (Art. 97 y 110 L.F.T).
- Cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (Art. 97, 110 y 132 L.F.T).

- Pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente (Art. 97, 110 y 112 L.F.T).
- Las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos (Art. 97, 110 y 132 L.F.T).
- Abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo para el fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario (Art. 97, 110 y 132 L.F.T).

Pague a las mujeres su salario íntegro durante los periodos de descanso antes y después del parto y durante la lactancia, en caso de que se tenga que prorrogar el periodo de descanso después del parto pague cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días (Art. 170 L.F.T.).

### **Sobre las colectas en el lugar de trabajo**

Nunca organice colectas o promueva suscripciones de algún tipo en el lugar de trabajo (Art. 133 L.F.T).

Indique también al trabajador que tiene prohibido de igual manera realizar colectas en el lugar de trabajo (Art. 135 L.F.T).

### **Sobre el préstamo a los trabajadores**

Usted puede realizar préstamos a los trabajadores como anticipo de salarios pero estos préstamos no deberán devengar intereses (Art. 110 y 111 L.F.T).

### **Sobre la creación de almacenes y tiendas de ropa, comestibles y artículos para el hogar para los trabajadores**

Usted puede crear en convenio con los trabajadores este tipo de tienda a condición de que la adquisición de las mercancías será libre, los precios de venta se fijen por convenio entre los trabajadores y los patrones sin ser superiores a los precios oficiales o a los existentes en el mercado y se determine la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda (Art. 103 L.F.T.).

### **Suspensión temporal de la prestación del servicio y del pago salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón**

De acuerdo con la ley usted puede suspender temporalmente el salario al trabajador cuando el trabajador presente una enfermedad contagiosa; tenga una incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo (desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo); sea sometido a prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria; sea arrestado (desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto); cuando tenga que cumplir con los servicios que la constitución considera como obligatorios para los ciudadanos mexicanos o puestos de elección popular; cuando sea designado como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes (desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años); y cuando por causa imputable al trabajador le falten los documentos necesarios que exijan las leyes y reglamentos para la prestación de un servicio (desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses) (Art. 42 y 43 L.F.T.).

#### **Sobre el reintegro del salario suspendido temporalmente**

Usted debe de reintegrar a los trabajadores los salarios que hubiesen sido suspendidos cuando el trabajador haya sido sea sometido a prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón (Art. 42 L.F.T.).

#### **Sobre la reincorporación al trabajo después de una suspensión temporal**

Se debe pedir al trabajador que se reintegre al trabajo un día después de que terminó la enfermedad contagiosa, la incapacidad laboral, el arresto o de haberse recabado los documentos (Art. 45 L.F.T.).

Se debe pedir al trabajador que se reintegre en el transcurso de los quince días después de que haya concluido la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o cuando haya concluido los servicios que la constitución considera como obligatorios para los ciudadanos mexicanos o puestos de elección popular o la representación en los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes (Art. 45 L.F.T.).

### **Sobre las utilidades de la empresa**

Haga partícipes a los trabajadores de las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es decir en la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. (Art. 117 y 120 L.F.T.).

Dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregue a los trabajadores copia de la misma para que estos puedan formular ante la SHCP las objeciones correspondientes. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán también a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría (Art. 121 L.F.T.).

Una vez que la Secretaría emita el dictamen definitivo de cumplimiento a la resolución en un máximo de 30 días, independientemente de la impugnación de la misma. Si después de dicha impugnación las utilidades a repartir son menores de las contempladas originalmente los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio (Art. 121 L.F.T.).

Realice el reparto de las utilidades dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, realice el reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta sea impugnada, suspenda el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. (Art. 122 L.F.T.).

Agregue el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, a la utilidad repartible del año siguiente (Art. 122 L.F.T.).

Divida la utilidad repartible en dos partes iguales: reparta la primera por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de 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 (Art. 123 L.F.T.).

Para el cálculo de la utilidad solo considere como la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin considerar como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones, 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, tome como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año (Art. 124 L.F.T.).

Para determinar la participación de cada trabajador integre una comisión formada por igual número de representantes de los trabajadores y de usted, pida a dicha comisión que formule un proyecto, en el que se determine la participación de cada trabajador, para lo cual ponga a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga, fije el proyecto en lugar visible del establecimiento y otorgue un periodo de 15 días para que los trabajadores hagan las observaciones, si los trabajadores formulan observaciones pida que dicha comisión determine lo conducente, si no existe consenso en la comisión solicite al Inspector del Trabajo su intervención (Art. 125 L.F.T.).

Usted puede no repartir utilidades entre los trabajadores si esta en el primer año de funcionamiento de una empresa de nueva creación, durante los dos primeros años si su empresa es de nueva creación y está elaborando un producto nuevo, si su empresa pertenece a la industria extractiva y se encuentra en el periodo de exploración, si su organización es una institución de asistencia privada sin propósitos de lucro y si su empresa tiene un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. (Art. 126 L.F.T.).

Cuando reparta utilidades considere los periodos pre y postnatales de las madres trabajadoras y los de incapacidad temporal de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo como trabajadores en servicio activo e incluya en el cálculo de las mismas a los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado al menos sesenta días durante el año, en cambio no considere en el reparto de utilidades a los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, ni a los empleados domésticos (Art. 127 L.F.T.).

Considere a los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo (Art. 127 L.F.T.).

Las utilidades no podrán exceder de un mes de salario en el caso 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 (Art. 127 L.F.T.).

En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión con formada para el reparto de utilidades adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación (Art. 127 L.F.T.).

Las utilidades solo se repartirán en los años en que existan ganancias (Art. 128 L.F.T.).

### **Sobre la habitación de los trabajadores**

Proporcione a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, quedando exento de esta obligación en lo que toca a sus trabajadores domésticos (Art. 136 y 146 L.F.T.).

Para el cálculo de las aportaciones del INFONAVIT considere los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares; b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales; c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas; d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas y e) Los premios por asistencia; f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo; g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas. (Art. 143 L.F.T.).

Considere como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda (Art. 144 L.F.T.).

Aun cuando proporcione a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo (Art. 150 L.F.T.).

Cuando la empresa proporcione habitaciones en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, será su obligación mantener las habitaciones en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes (Art. 151 L.F.T.).

Cuando la empresa proporcione habitaciones en arrendamiento, los trabajadores tendrán como obligación: a) Pagar las rentas, b) Cuidar de la habitación como si fuera propia, c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen, d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y tiene prohibido: a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo, b) Subarrendar las habitaciones (Art. 151 L.F.T.).

### **Sobre la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón**

Como patrón puede suspender la relación laboral por causa justificada y sin responsabilidad para usted cuando el trabajador ...

- De manera directa o través del sindicato presente certificados o referencias falsas en los se le atribuyan al empleado capacidades, aptitudes o facultades de que carezca y se descubra en el engaño antes de los primeros 30 días de trabajo del nuevo empleado (Art. 47 Fracción I L.F.T.).
- Durante sus labores o fuera del servicio, incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; o de sus compañeros si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo (Art. 47 Fracción II, III y IV L.F.T.).



- Ocasione intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo si los ocasionará sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio (Art. 47 Fracción V y VI L.F.T.).
- Por su imprudencia o descuido inexcusable, comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (Art. 47 Fracción VII L.F.T.).
- Cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo (Art. 47 Fracción VIII L.F.T.).
- Revele los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa (Art. 47 Fracción IX L.F.T.).
- Tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada (Art. 47 Fracción X L.F.T.).
- Desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado (Art. 47 Fracción XI L.F.T.).
- Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades (Art. 47 Fracción XII L.F.T.).
- Acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, 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 (Art. 47 Fracción XIII L.F.T.).
- Reciba sentencia ejecutoria que le imponga una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo (Art. 47 Fracción XIV L.F.T.).
- Presente comportamientos de igual manera graves y de consecuencias semejantes a las ya mencionadas en lo que al trabajo se refiere (Art. 47 Fracción XV L.F.T.).

En el caso de los trabajadores de confianza podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas anteriormente, en este caso si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación. (Art. 185 y 186 L.F.T.).

### **Sobre los trámites a realizar para que la rescisión de la relación laboral sea sin responsabilidad para el patrón**

Para que pueda rescindir la relación laboral sin responsabilidad para usted comprobar la acción del trabajador que ameritó la rescisión y debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, en caso de que éste se negare a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitando que se le notifique, en caso de que no siga este procedimiento la Junta considerará que el despido fue injustificado (Art. 48 L.F.T.).

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, sólo podrá rescindir la por alguna de las causas antes señaladas que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. si se repitiera la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, se quedara sin efecto esta disposición (Art. 161 L.F.T.).

### **Sobre las indemnizaciones a los trabajadores**

Si usted no comprueba ante la Junta una causa justificada para rescindir la relación laboral deberá reinstalar al trabajador si él así lo pide o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y a pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, lo mismo sucederá cuando al contratar una plaza de nueva creación se prefiera a alguien que no sea un trabajador que tenga derecho de preferencia según lo estipulado en el apartado correspondiente (Art. 48, 132 y 157 L.F.T.).

Si el trabajador solicita su reinstalación pero usted decide no hacerlo por las causas que se mencionan en el apartado sobre reinstalaciones entonces además de la indemnización anterior deberá pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados en el caso de que la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año y si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; o si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (Art. 50 L.F.T.).

Deberá también pagar las indemnizaciones ya mencionadas cuando sea el trabajador el que demuestre que usted incurrió en una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador o cuando usted no pueda demostrar la terminación de la relación laboral por causa justificada (Art. 52 y 55 L.F.T.).

No considere las utilidades anuales repartidas a los trabajadores como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores (Art. 129 L.F.T.).

Otorgue una prima de antigüedad, consistente en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, a quienes se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido (Art. 162 L.F.T.).

Al pagar la prima de antigüedad en el caso de los trabajadores que se separen de manera voluntaria a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro; b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje; y c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores (Art. 162 L.F.T.).

Si un riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la empresa pagará una indemnización desde el primer día de incapacidad consistente en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar (Art. 491 L.F.T.).

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, se podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho (Art. 491 L.F.T.).

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades que marca la L.F.T. , calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador (Art. 492 L.F.T.).

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes (Art. 493 L.F.T.).

La empresa no estará obligada a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades (Art. 494 L.F.T.).

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, deberá pagar una indemnización consistente en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (Art. 495 L.F.T.).

Pague de manera integra las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal (Art. 496 L.F.T.).

Considere que dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, usted y el trabajador podrán solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior (Art. 497 L.F.T.).

Reponga en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad a menos que el trabajador haya recibido una incapacidad permanente total (Art. 498 L.F.T.).

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, usted estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo (Art. 499 L.F.T.).

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I) Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (Art. 500 y 502 L.F.T.).

Recuerde que si un trabajador se niega por causa justificada a recibir la atención médica que le médica o quirúrgica que le proporcione el patrón no perderá los derechos respecto a las indemnizaciones (Art. 507 L.F.T.).

Considere que la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, si a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje si el patrón cometió una falta inexcusable si el patrón no cumplió las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo; si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adoptó las medidas adecuadas para evitar su repetición; si no adoptó las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo; si los trabajadores hicieron notar al patrón el peligro que corren y éste no adoptó las medidas adecuadas para evitarlo; y si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas (Art. 490 L.F.T.).

Cuando tenga que dar pagar alguna indemnización tome como base el pago diario incluyendo la parte proporcional de todas las prestaciones que el trabajador tenga, si el salario es variable tome como referencia el promedio del salario recibido en los últimos 30 días o a partir de la fecha del último aumento si en este periodo se hubiera concedido, (Art. 89 L.F.T.).

Para determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo, tome como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa, la cantidad que tome como base no podrá ser inferior al salario mínimo. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (Art. 484, 485 y 486 L.F.T.).

Las indemnizaciones por riesgo de trabajo páguelas también directamente al trabajador (Art. 483 L.F.T.).

En los casos de incapacidad mental pague la indemnización a la persona bajo cuidado quede el trabajador (Art. 483 L.F.T.).

En los casos de muerte avise a la Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del trabajo para que realice las gestiones conducente y una vez concluidas pague la indemnización a I) La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; III) A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. IV) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social (Art. 162 y 501 L.F.T).

### **Sobre los beneficiarios de los trabajadores**

Cuando un trabajador fallezca sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (Art. 115 L.F.T.).

### **Sobre la reinstalación del trabajador**

Si usted no comprueba ante la Junta una causa justificada para rescindir la relación laboral deberá reinstalar al trabajador si él así lo pide, excepto cuando que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; cuando se trate de trabajadores de confianza; cuando sean trabajadores del servicio doméstico o cuando se trate de trabajadores eventuales. En cuyo caso deberá pagar la indemnización correspondiente (Art. 49 L.F.T.).

### **Sobre la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador**

Para evitar que un trabajador solicite la rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad para él y en consecuencia usted tenga que pagar la indemnización correspondiente usted como patrón ...

No debe engañar al trabajador al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo (Art. 51 Fracción I L.F.T.).

O sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, no deben presentar faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (Art. 51 Fracción II L.F.T.).

O sus familiares o trabajadores, no deben fuera del servicio, incurrir en acciones graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo (Art. 51 Fracción III L.F.T.).

No debe reducir al trabajador el salario pactado (Art. 51 Fracción IV L.F.T.).

Debe dar siempre los salarios correspondientes en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados (Art. 51 Fracción V L.F.T.).

No debe ocasionar perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo (Art. 51 Fracción VI L.F.T.).

Debe evitar la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan (Art. 51 Fracción VII L.F.T.).

Debe evitar comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (Art. 51 Fracción VIII L.F.T.).

Debe evitar otras acciones de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere (Art. 51 Fracción IX L.F.T.).

### **Sobre la terminación de la relación laboral**

Usted puede dar por terminada una relación laboral si existe un mutuo acuerdo entre usted y el trabajador, si el trabajador fallece, si se termina la obra objeto de la relación laboral, si concluye el término pactado o la inversión del capital, si el trabajador presenta incapacidad física o mental o inhabilidad que haga imposible la prestación del trabajo, si se llegará a presentar una incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, si se agotara la materia objeto en el caso de la industria extractiva, el concurso o la quiebra legalmente declarada, o si se presentará una fuerza mayor o caso fortuito no imputable a usted como su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos (Art. 53 y 434 L.F.T.).

### **Sobre las incapacidades**

Cuando un trabajador tenga una incapacidad proveniente de un riesgo no profesional que le impida realizar de manera permanente la actividad laboral para la cual fue contratado, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes (Art. 54 L.F.T.).

### **Sobre la jornada de trabajo**

Respete siempre la duración de la jornada de trabajo que dice la ley y evite jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas. En México la jornada es de ocho horas la diurna (entre la seis y veinte horas), siete la nocturna (entre las veinte y seis horas) y siete horas y media la mixta (la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.) (Art. 5 Fracción II y III, 60 y 61 L.F.T.).

Si usted y el trabajador lo consideran pueden repartir las horas de trabajo en la semana, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (Art. 59 L.F.T.).



Durante la jornada continua de trabajo conceda al trabajador un descanso de media hora, por lo menos si el trabajador no puede del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, considere el tiempo de reposo como tiempo efectivo de la jornada de trabajo (Art. 63 y 64 L.F.T.).

Cuando por circunstancias extraordinarias tenga que pedir al trabajador que labore horas adicionales pague con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Estas horas extraordinarias no deben exceder nunca tres horas adicionales cada día ni las tres veces en una semana (Art. 66 y 67 L.F.T.).

En los casos de casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, usted puede prolongar la jornada por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, en estos casos deberá pagar las horas de trabajo con una cantidad igual a la que corresponda el pago de las horas en la jornada normal ((Art. 65 y 67 L.F.T.).

Cuando por alguna circunstancia el tiempo de trabajo extraordinario exceda las nueve horas a la semana, pague al trabajador por el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (Art. 68 L.F.T.).

Considere que ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por la ley (Art. 68 L.F.T.).

No permita que la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años exceda de seis horas diarias y divídala en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, permita que los menores disfruten de reposos de una hora por lo menos (Art. 177 L.F.T.).

Prohíba la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en un doscientos por ciento adicional a su salario ( Art. 5 Fracción IV y XII, 73, 75, 178 L.F.T.)

### **Sobre los días de descanso**

Por cada 6 días de trabajo proporcione al trabajador un día de descanso

Si su empresa requiere de labores continua fije en conjunto con el trabajador el día de descanso semanal (Art. 70 L.F.T).

Procure que el día de descanso semanal de sus trabajadores sea domingo, cuando esto no se pueda pague un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71 L.F.T).

Recuerde que el trabajador no está obligado a trabajar sus días de descanso pero labora en estos días usted debe pagar independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (Art. 73 L.F.T).

Son días de descanso obligatorio el 1° de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1° de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral (Art. 74 L.F.T).

En los días de descanso obligatorio póngase de acuerdo con el trabajador sobre el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios dichos días (Art. 75 L.F.T).

### **Sobre las vacaciones**

Una vez que el trabajador cumpla un año de servicios otórguele un periodo vacacional no menor a seis días, de 8 días a partir del segundo año, 10 en el tercer año y 12 en el cuarto, 14 en el noveno, 16 en el décimo cuarto, 18 en el décimo noveno, 20 en el vigésimo cuarto, 22 en el vigésimo noveno, 24 en el trigésimo cuarto (Art. 76 L.F.T).

El periodo vacacional que otorgue debe tener al menos 6 días continuos (Art. 78 L.F.T.).

Nunca debe ofrecer sustituir las vacaciones por una remuneración económica (Art. 79 L.F.T.).

Otorgue las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Art. 81 L.F.T.).

Entregue anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Art. 81 L.F.T.).

Otorgue a los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año y si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, asigne una remuneración proporcional al periodo de vacaciones que le correspondería de acuerdo con el tiempo de servicios prestados. (Art. 79 L.F.T.).

Otorgue a los menores de dieciséis años un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos (Art. 179 L.F.T.).

### **Sobre la capacitación**

Considere como de interés primordial de la empresa la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (Art. 3 L.F.T.)

Los trabajadores extranjeros deberán tener la obligación solidaria de capacitar a los técnicos mexicanos (Art. 7 L.F.T.).

Establezca y sostenga las escuelas cuando la empresa se encuentre fuera de la población que funcionen de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública (Art. 132 L. F. T.).

Colabore con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (Art. 132 L. F. T.).

Cuando emplee más de cien y menos de mil trabajadores, asuman los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón (Art. 132 L. F. T.).

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas. Sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios a la empresa durante un año, por lo menos (Art. 132 L. F. T.).

Brinde capacitación o adiestramiento en su trabajo a todos su empleados de tal manera que se les permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Art. 1534-A y M L. F. T.).

Convenga con los trabajadores el tipo de capacitación a impartir : dentro de la misma empresa o 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patronos cubrir las cuotas respectivas (Art. 153-B L. F. T.).

Cuando contrate servicios de capacitación hágalo con aquellas instituciones o escuelas o agentes capacitadores registrados ante la STPS (Art. 153-C L. F. T.).

Elabore los programas de capacitación dirigidos ya sea a un establecimiento o a la empresa de manera general (Art. 153-D L. F. T.).

Capacite 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 realizará fuera de la jornada de trabajo (Art. 153-E L. F. T.).

Programa actividades de capacitación para alcanzar los siguientes propósitos legales : a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; c) Prevenir riesgos de trabajo y d) Incrementar la productividad (Art. 153-F L. F. T.).

Considere que durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, 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 (Art. 153-G L. F. T.).

Indique al trabajador que durante el tiempo que acuda a la capacitación deberán: asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos (Art. 153-H L. F. T.).

Constituya en su empresa 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 la empresa (Art. 153-I L. F. T.).

Presente dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, ante la Secretaría 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 (Art. 153-N L. F. T.).

Si en su empresa no rige el contrato colectivo de trabajo, deberá someter a la aprobación de la Secretaría 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 (Art. 153-O L. F. T.).

Cuando elabore sus planes y programas de capacitación estos deberán cumplir los siguientes requisitos: I) Referirse a períodos no mayores de cuatro años; II) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; III) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; IV) Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; V) Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y, VI) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. Estos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas una vez que hayan sido autorizados por la STPS (Art. 153-Q L. F. T.).

Extienda las constancias de capacitación respectivas cuando los trabajadores hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda (Art. 153-T L. F. T.).

Permita que cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, acredite documentalmente dicha capacidad o presente y apruebe, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez acreditada los conocimientos y habilidades extienda las constancias correspondientes (Art. 153-U L. F. T.).

Envíe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores (Art. 153-V L. F. T.).

Permita que los trabajadores acrediten mediante un examen ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramientos las especialidades para las cuales es apto (Art. 153-V L. F. T.).

### **Sobre las condiciones de seguridad**

Instale, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, y adopte las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberá modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades (Art. 132 L.F.T.).

Cumpla las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponga en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra (Art. 132 L.F.T.).

Fije visiblemente y difunda en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene (Art. 132 L.F.T.).

Proporcione a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia (Art. 132 L.F.T.).

Asegúrese de los trabajadores realicen su trabajo en condiciones que le aseguren la vida y la salud. (Art. 3 L.F.T.)

Evite la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan (Art. 51 Fracción VII L.F.T.).

Evite comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (Art. 51 Fracción VIII L.F.T.).

Debe evitar otras acciones de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere (Art. 51 Fracción IX L.F.T.).

Pida a sus trabajadores que observen las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen la empresa para su seguridad y protección personal (Art. 134 L.F.T.).

Indique a los trabajadores que deberán prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo (Art. 134 L.F.T.).

Indique a los trabajadores que deberán someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable y poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas (Art. 134L.F.T.).

Indique a los trabajadores que deberán comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de la empresa (Art. 134 L.F.T.).

Indique a los trabajadores que tiene prohibido ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe (Art. 135 L.F.T.).

Considere labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, sean capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto (Art. 167 L.F.T.).

Considere como las labores peligrosas o insalubres a aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores (Art. 176 L.F.T.).

Mantenga en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste (Art. 504 L.F.T.).

Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establezca una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Esta debe ser atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación (Art. 504 L.F.T.).



Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instale un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario (Art. 504 L.F.T).

Previo acuerdo con los trabajadores, puede celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios médicos en la empresa (Art. 504 L.F.T).

Dé aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: a) Nombre y domicilio de la empresa; b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario; c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos; d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y, e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado (Art. 504 L.F.T).

Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dé aviso por escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente (Art. 504 L.F.T).

Designa al médico de la empresa de acuerdo con los trabajadores, si hubiera desacuerdo solicite el arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje (Art. 505 L.F.T).

Organice las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan (Art. 509 L.F.T).

### **Riesgos de trabajo**

Conceda a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo el derecho a: I) Asistencia médica y quirúrgica; II) Rehabilitación; III) Hospitalización, cuando el caso lo requiera; IV) Medicamentos y material de curación; V) Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y VI) La indemnización (Art. 487 L.F.T.).

Considere que usted tiene responsabilidad en un riesgo de trabajo aún cuando el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo; el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; o si el accidente es causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona (Art. 489 L.F.T.).

Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez u ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico o si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona o si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, entonces usted solo esta obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico (Art. 488 L.F.T.).

Los médicos de las empresas están obligados realizarse un riesgo de trabajo a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo; Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo; a emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y en caso de muerte, a expedir certificado de defunción (Art. 506 L.F.T.).

La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla un representante médico de la empresa y de los beneficiarios puede estar presente durante la misma (Art. 508 L.F.T.).

### **Sobre la formación de comisiones**

Participe en las comisiones que la ley estipula: comisión para el cálculo de utilidades, comisión mixta de capacitación, comisión de seguridad e higiene, Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento (Art. 132 L.F.T.).

Indique a los trabajadores que también deben participar de manera gratuita en las comisiones que la Ley indica: comisión para el cálculo de utilidades, comisión mixta de capacitación, comisión de seguridad e higiene (Art. 134 y 510 L.F.T.).

No permita que los trabajadores de confianza se integren a las comisiones como representantes de los trabajadores (Art. 183 L.F.T.).

### **Sobre la invenciones de los trabajadores**

Cuando el trabajador participe en un invento tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.

Pero si los trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, son por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán a la empresa. Asigne al inventor, independientemente del salario que hubiese percibido una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar no guarden proporción con el salario percibido por el inventor (Art. 163 L.F.T.).

En cualquier otro caso, recuerde que la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes (Art. 163 L.F.T.).

### **Sobre el trabajo de las mujeres**

Proporcione a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (Art. 132 L.F.T.).

Asigne a las mujeres los mismos derechos y obligaciones que a los hombres (Art. 164 L.F.T.).

Tome medidas para proteger la maternidad (Art. 165 L.F.T.).

No utilice el trabajo de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia esto sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (Art. 166 L.F.T.).

No permita que durante el período del embarazo, las madres trabajadoras exijan esfuerzos considerables 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 largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso (Art. 170 L.F.T.).

Otorgue un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y de ser necesario prorrogue este descanso por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto (Art. 170 L.F.T.).

Otorgue durante el período de lactancia dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa (Art. 170 L.F.T.).

Permita que las mujeres después del parto regresen al puesto que desempeñaban dentro de la empresa, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto (Art. 170 L.F.T.).

Mantenga en los establecimientos en que trabajen mujeres, un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras (Art. 172 L.F.T.).

### **Sobre el servicio de guardería**

Proporciones servicio de guardería a sus trabajadoras a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias (Art. 171 L.F.T.).

### **Sobre el trabajo de menores**

Por ningún motivo contrate a menores de 14 años (Art. 5 Fracción I y 22 L.F.T.).

Solo contrate a mayores de 14 y menores de 16 a condición que hayan concluido la educación básica obligatoria, que se encuentren estudiando y con autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (Art. 23 L.F.T.).

Solicite a los mayores de catorce y menores de dieciséis años un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, sin el requisito del certificado no utilice sus servicios (Art. 174 L.F.T.).

No contrate a trabajadores menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y establecimientos no industriales después de las diez de la noche (Art. 175 L.F.T).

No contrate a menores de 18 años en trabajos nocturnos industriales (Art. 175 L.F.T).

A partir de los 16 años las personas pueden prestar libremente su servicio, respetando las condiciones establecidas en la L.F.T. (Art. 23 L.F.T).

Cuando contrate a menores exija a los menores que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo, lleve un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; distribuya el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; Proporcionarles capacitación y adiestramiento y proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten (Art. 180 L.F.T).

### **Sobre los materiales de trabajo**

Proporcione oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia (Art. 132 L.F.T.).

Usted no puede exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo (Art. 132 L.F.T.).

No debe ocasionar perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo del empleado (Art. 51 Fracción VII L.F.T.).

Proporcione local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite (Art. 132 L.F.T.).

Mantenga el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (Art. 132 L.F.T.).

Indique a los trabajadores que tiene la obligación de restituirle los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción (Art. 134 L.F.T.).

Prohiba a los trabajadores sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada o usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados (Art. 135 L.F.T.).

### **Sobre la sustitución de trabajadores**

No substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 4 L.F.T. Fracción I)

Nunca niegue a un trabajador el derecho de ocupar su mismo puesto a cuando haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso (Art. 4 L.F.T. Fracción I)

Considere al os substitutos de los trabajadores que tiene una representación como interinos, y considérelos como de planta después de seis años (Art. 132 L.F.T.).

### **Sobre las obligaciones del patrón con el sindicato**

Reconozca la libertad de coalición de trabajadores y la conformación de sindicatos (Art. 354 L.F.T.).

Ponga en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (Art. 132 L.F.T.).

Proporcione a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores (Art. 132 L.F.T.).

Realice las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias siempre y cuando estén establecidas en los estatutos de los mismos (Art. 132 L.F.T.).

Nunca obligue a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (Art. 133, 354 L.F.T.).

Nunca intervenga en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (Art. 133 L.F.T.).

No permita que se considere a los trabajadores de confianza como parte de los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 183 y 363 L.F.T.)

### **Sobre las huelgas**

Evite tratar de substituir o substituir a los huelguistas en el trabajo que desempeñan cuando exista una huelga declarada en los términos que establece esta Ley sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga. (Art. 4 Fracción II L.F.T. )

No permita que una vez declarada una huelga los términos que establece esta Ley por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. (Art. 4 Fracción II L.F.T.)

No tome en cuenta a los trabajadores de confianza en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (Art. 183 L.F.T.)

### **Sobre los servicios para los trabajadores**

Reserve cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima (Art. 132 L.F.T.).

### **Sobre el fomento a la cultura y el deporte**

Contribuya al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporciónelos los equipos y útiles indispensables (Art. 132 L.F.T.).

### **Sobre la igualdad de oportunidades**

Nunca establezca alguna regla que establezca distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, jamás se puede negar a contratar a alguien por alguno de estos motivos (Art. 3, 56, 86 y 133 L.F.T.)

Tenga un tabulador claro de salarios en el que se establezca con claridad que a trabajos iguales se realizarán pagos iguales independientemente del sexo o edad de los trabajadores (Art. 5, 56 y 86 L.F.T. Fracción XI)

### **Sobre el trato hacia los trabajadores**

Guarde a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra (Art. 132 L.F.T.).

Respete la libertad y dignidad de quien presta un servicio de trabajo (Art. 3 L.F.T.).

Usted o sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, no deben presentar faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (Art. 51 Fracción II L.F.T.).

Usted o sus familiares o trabajadores, no deben fuera del servicio, incurrir en acciones graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo (Art. 51 Fracción III L.F.T.).

### **Sobre las constancias de trabajo**

Expida cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (Art. 132 L.F.T.).

Expida al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (Art. 132 L.F.T.).



### **Sobre las faltas**

Indique al trabajador que debe dar aviso inmediato, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo (Art. 134 L.F.T.).

Indique al trabajador que tiene prohibido faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso (Art. 135 L.F.T.).

### **Sobre la suspensión de labores**

Indique a los trabajadores la prohibición para suspender las labores sin autorización del patrón (Art. 135 L.F.T.).

### **Sobre los permisos para ausentarse del trabajo**

Conceda a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo (Art. 132 L.F.T.).

Permita a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo (Art. 132 L.F.T.).

### **Sobre los permisos por tiempo prolongados**

Conceda permiso para ocupar una representación sindical a sus trabajadores cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. os

### **Sobre la nacionalidad de los trabajadores**

El 90% de los trabajadores que contrate para su empresa deben ser mexicanos. Salvo en lo que se refiere a los directores, administradores y gerentes generales o cuando no existan mexicanos en alguna especialidad, en cuyo caso deberá los especialistas extranjeros no deberán rebasar el 10% (Art. 7 L.F.T.).

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos (Art. 7 L.F.T.).

### **Sobre los trabajadores de confianza**

Considere únicamente a trabajadores de confianza a aquellas personas que ocupen los puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Art. 9 L.F.T.).

Recuerde que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto y que los trabajadores de esta categoría deben tener todas las prestaciones que el resto de personal. No cree puestos de confianza solo para evitar tener obligaciones laborales (Art. 9 y 182 L.F.T.).

### **Sobre la contratación de mexicanos para trabajar en el extranjero**

Solo contrate para trabajar en el extranjero a mexicanos mayores de 18 años salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. (Art. 29 L. F. T.)

Cuando contrate a mexicanos para trabajar en el extranjero la ley lo obliga a pagarle los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos del salario del trabajador. Además debe proporcionarle las mismas prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios y una vivienda higiénica y decorosa (Art. 28 L. F. T.)

Para poder contratar mexicanos en el extranjero debe presentar un escrito ante la junta local conciliación y arbitraje avalado por el cónsul del país en el que se contratará a los mexicanos y pagar una fianza que se cancelará una vez que la junta compruebe que se cumplieron las obligaciones adquiridas (Art. 28 L. F. T.).

### **Sobre la contratación de trabajadores en un lugar diferente a la residencia del trabajador**

Cuando contrate al trabajador a una distancia de 100 km de su residencia habitual debe pagar los gastos de transporte, traslado del y hacia el lugar de origen, alimentación del trabajador y de su familia y una vivienda higiénica y decorosa (Art. 30 L. F. T.).

### **Sobre la antigüedad**

Si se diera el caso considere el tiempo que un trabajador estuvo en servicio en la guardia nacional como parte de su antigüedad (Art. 30 L. F. T.).

### **Sobre el manejo de información confidencial**

Indique a los trabajadores que no deben poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual y en sus anexos que le sea proporcionada para el cálculo de las utilidades (Art. 121 L. F. T.).

Indique al trabajador que deberán guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa

### **Sobre la dirección de la empresa**

Aunque los trabajadores tienen el derecho a participar en las utilidades esto no implica que tengan la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas (Art. 131 L. F. T.).

### **Sobre la propaganda política y religiosa**

Nunca realice propaganda política o religiosa dentro del establecimiento de trabajo (Art. 133 L. F. T.).

Prohíba también a los trabajadores hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento de trabajo (Art. 135 L. F. T.).

### **Sobre las bebidas embriagantes**

La empresa no debe permitir el establecimiento en los centros de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación (Art. 116 L. F. T.).

Jamás se presente en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante (Art. 133 L. F. T.).

Prohíba a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez o presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico (Art. 135 L. F. T.).

### **Sobre la portación de armas trabajo**

No realice la portación de armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones (Art. 133 L. F. T.).

También indique a los trabajadores que queda prohibido portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo (Art. 135 L. F. T.).

### **Sobre el desempeño de los trabajadores**

Considere que el trabajador solo está obligado a realizar el servicio o servicios estipulados en su contrato o en su ausencia a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento (Art. 27 L. F. T.).

Indique a los trabajadores que deberán cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables (Art. 134 L. F. T.).

Indique a los trabajadores que deben desempeñar sus servicios bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (Art. 134 L. F. T.).

Indique a los trabajadores que deben ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos (Art. 134 L. F. T.).

### **Sobre el comportamiento de los trabajadores**

Indique a los trabajadores que es su obligación observar buenas costumbres durante el servicio (Art. 134 L. F. T.).

### **Sobre las sanciones**

Aunque usted puede establecer sanciones para el comportamiento inapropiado de los trabajadores, nunca retenga el salario por concepto de multa (Art. 5 L.F.T. Fracción X)

Las infracciones cometidas por el trabajador deben ser sancionadas de acuerdo a lo que estipule el reglamento, y pueden dar lugar a responsabilidad civil pero nunca se debe coaccionar a los trabajadores, es decir utilizar algún tipo de violencia física o psicológica (Art. 32 L.F.T.).

Nunca emplee el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación (Art. 133 L.F.T.).

La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción (Art. 423 L.F.T.)

### **Sobre dudas en la interpretación de las normas laborales**

Si tiene dudas sobre las obligaciones o derechos de los trabajadores se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, las finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo pero en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador (Art. 17 y 18 L. F. T.).