

CUESTIONARIO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES NACIONALES
CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

SOCIEDAD MEXICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

Relator: Lic. Luis Díaz Mirón A. (MÉXICO)

GUAYAQUIL – OCTUBRE 2013

CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE

- En México el Trabajo Independiente como tal no existe, puesto que esta cuestión encontraría su equivalente en la Prestación de Servicios Profesionales, que no es propiamente una Relación Laboral, sino una Relación Civil o Mercantil, en estos principios destaca la carencia de subordinación y que el Contratista, con medios propios brinda un servicio al Contratante.
- Cabe señalar que de manera fraudulenta, una práctica común, ha sido disfrazar Relaciones Laborales de aparentes Prestaciones de Servicios con el único propósito de disminuir o incluso, en muchos casos, no pagar las prestaciones de seguridad social, dotando de contratos civiles blindados, con los cuales el trabajador acepta el empleo pues requiere el ingreso, aún sabiendo de la desventaja que tiene.
- En México la diferencia esencial entre la Prestación de Servicios (equivalente en cierto sentido al Trabajo Autónomo) y el Trabajo Dependiente (que en México se manifiesta por ser cualquier Relación Laboral) es justamente la “subordinación” o “dependencia” económica, aunque también confluyen los factores de quien provee de los medios y herramientas, la existencia de un horario establecido, etcétera. El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en su definición de trabajador señala que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.
- Ahondando un poco más en el punto anterior, el criterio o elemento que desde el punto de vista jurídico distingue el trabajo regido por el Derecho Laboral, es justamente el que dentro de la relación entre el empleado y el empleador exista una personal subordinación, que incluye una dependencia económica y que en un horario establecido a cambio de un salario, también convenido, el trabajador está a disposición absoluta del patrón.
- El concepto utilizado por esta rama del derecho, es un concepto parcialmente construido, cuyo contenido objetivo se encuentra integrado por datos tomados del correspondiente concepto cultural de trabajo y por notas elaboradas por el propio orden jurídico.
- Las razones que se hacen valer para afirmar que el concepto jurídico de trabajo estructurado y utilizado por la legislación laboral, participa de la dimensión de

subordinación, se desprenden de la propia Ley Federal del Trabajo que otorga al sujeto que recibe el servicio un derecho subjetivo de mando e impone al sujeto que lo presta un deber jurídico de obediencia.

- Por una parte, el sujeto que recibe el servicio está facultado para ordenar y dar instrucciones al sujeto que se lo presta y, por la otra, éste está obligado a obedecer las órdenes que dicte aquél en todo lo concerniente al trabajo contratado.
- La característica más relevante de la actividad laboral estructurada y regulada por la rama jurídica laboral, es la de *subordinación*. Esta característica, constituye la *nota tipificadora* que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo.
- Según la jurisprudencia “la característica fundamental que distingue el contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación”... “La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos existía una relación laboral, pues para surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales”
- Los elementos mencionados en el apartado anterior provienen de la legislación, así como de la jurisprudencia al aclararse a través de esta última los criterios descritos en la primera.
- No existe en México un equivalente al concepto llamado “trabajo para subordinado” o para el vocablo español mencionado como “trabajador autónomo económicamente dependiente.

RÉGIMEN LEGAL APLICABLE AL TRABAJO INDEPENDIENTE

- El tratamiento dado por el ordenamiento para el trabajador propiamente autónomo es una relación civil o mercantil, es decir, no le reconoce el carácter de trabajador, y por consiguiente le niega cualquier prestación laboral. Esto aplica tanto jurídica como económicamente.
- Con la Reforma Laboral que sufrió la Ley Federal del Trabajo en México en diciembre de 2012 se reguló la figura correspondiente al “outsourcing” o “subcontratación”, que algunas empresas utilizaron de manera abusiva para disfrazar estas situaciones y disminuir prestaciones laborales, fiscales y de seguridad social. Pero es importante señalar que la regulación que se aplicó en este sentido sólo se aplica a los esquemas en que una empresa contrata a otra en estos términos mencionados. El problema sigue radicando en que cuando

una persona decide contratar a una persona física, en muchos casos le disfraza la relación laboral de una civil, le paga por honorarios y no le otorga nada en cuanto a seguridad social ni estabilidad en el empleo, pero esta situación no es defendible ante la autoridad laboral, puesto que dichas empresas se escudan en contratos mercantiles blindados que no pueden controvertirse pues están bien hechos y el trabajador se ve obligado a aguantarlo por su necesidad de empleo por las necesidades económicas. La jurisprudencia se ha centrado sólo en los contratos entre empresas para reducir obligaciones laborales, pero no ha atacado este fraude respecto a las contrataciones por honorarios cuando detrás hay una relación laboral real disfrazada de relación civil.

LOS DERECHOS COLECTIVOS

- En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se defienden los derechos fundamentales de sindicación y asociación sindical libre, los cuales ya fueron recogidos por el texto de la Ley Federal Del Trabajo (LFT), incluso manifestando sanciones a los que injustificadamente tengan injerencia dentro de la organización sindical. En los artículos 357, 364 Bis, 365 Bis, 366, 371, 373, 377, 391 Bis, 424 Bis, 427, 429, 430, 432, 435 y 439 de la LFT se establecen los principios de dichos sindicales en México.¹
- Pueden negociar los sindicatos y los trabajadores colectivamente frente a los representantes de la empresa o el patrón, según sea el caso.
- El derecho de huelga es uno de los derechos humanos laborales fundamentales, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.
- En el caso de una Prestación de Servicios (equivalente mexicano más cercano del Trabajo Autónomo), al no haber una relación laboral, no hay tampoco relaciones colectivas y en este sentido, no se activan los derechos de la seguridad social.

LA SEGURIDAD SOCIAL

- En México existen 2 sistemas de afiliación: a) El obligatorio, que es al que se registran todos los que tengan una relación laboral vigente y es obligación tanto de patrones como de trabajadores dicha inscripción, además de la obligación patronal de otorgar las cuotas que después servirán para la pensión del

¹ Anexo Legislación.

asegurado; y b) el registro voluntario, en el que a pesar de la falta estricta de una relación laboral, el mismo trabajador se inscribe y paga sus cuotas.

Principalmente esto se da para personas físicas con actividades empresariales o para socios de sociedades cooperativas, cuyos socios quedarían excluidos del esquema del régimen obligatorio, pues no tienen una relación laboral formal o quienes habían tenido el Régimen de la antigua política de cotización para los trabajadores. Los conceptos de protección de la seguridad social en México son:

- 1.- Retiro.
- 2.- Incapacidad temporal.
- 3.- Incapacidad parcial o total permanente.
- 4.- Invalidez.
- 5.- Vida.

- Los mecanismos de cobertura frente a accidentes de trabajo son la asistencia médica, la valoración respectiva y la pensión, ya sea al asegurado o a sus beneficiarios en caso de muerte.

-Por el momento no existe como tal un seguro de paro o desempleo, pero el recientemente electo Presidente Enrique Peña Nieto, al firmar el llamado “Pacto por México” con los líderes nacionales de los tres partidos políticos con mayor presencia en el país, propuso el estudio de un “Seguro de Desempleo que pretenden implementar legislativamente dentro del segundo semestre de 2013, como parte de las iniciativas a presentar en el segundo período ordinario de sesiones del Congreso Mexicano en septiembre del año en curso.

EL CASO ESPECIAL DEL TALLER FAMILIAR Y LA MICROEMPRESA

- El equivalente en México más cercano para el taller familiar es la *Empresa Familiar*.
- En la Ley Federal Del Trabajo mexicana existen regulaciones específicas sobre la *Empresa Familiar*, las cuales están contenidas en los artículos 351 al 353, pero según el artículo 352 del citado ordenamiento, no aplican a los Talleres Familiares las disposiciones de este, salvo las regulaciones sobre seguridad e higiene.²
- Aún a pesar de lo anterior, se estableció un Capítulo Específico para la Protección del Trabajo de los Menores, buscando una concordancia con los Tratados Internacionales firmados por México y las regulaciones de la OIT, de hecho, el hecho de que un menor de 14 años trabaje fuera del círculo familiar, implica para el patrón que sea descubierto, además de una multa económica bastante alta de 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente, una sanción privativa de la libertad. Reseñamos también la legislación en comento.³

² Anexo Legislación.

³ Anexo Legislación.

- Dentro de la materia laboral hay ciertas políticas de apoyo a la microempresa, liberándolas de ciertas cargas u obligaciones. En la materia fiscal hay subsidios y estímulos para las micro y pequeñas empresas.
- En el ámbito del trabajo como programa específico de apoyo a las microempresas la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa desarrolló el “Programa Nacional de Microempresas”, el cual tiene como objetivo apoyar a los empresarios en una primera etapa con capacitación y consultoría, y en una segunda etapa con acceso a financiamiento para equipamiento. El fin de dicho programa es aplicar las políticas públicas para que este segmento empresarial logre:
 - * Mejorar condiciones empresariales y oportunidades de negocio.
 - * Incrementar su rentabilidad.
 - * Reducir los costos de producción, emisión de contaminantes, consumo de energía y agua.
 - * Introducir nuevas y eficientes tecnologías.
 - * Mejorar la calidad de servicio y atención al consumidor.
- Pasando a la parte de las relaciones colectivas, es importante señalar que puede existir vida sindical en las micro y pequeñas empresas en México, aunque esto depende de que los trabajadores decidan o no adherirse a un sindicato.
- La negociación colectiva no marca distinciones sobre el tamaño de las empresas.
- Se puede ejercitar el derecho de huelga, pero esto aplica para todo tipo de empresa sin importar el tamaño.
- El empresario de la microempresa es tratado como empresario y patrón para todos los efectos de seguridad social, fiscales y laborales.

INFORMALIDAD

- La definición de “Informalidad” planteada por el cuestionario que se contesta que más similitud tiene con la realidad mexicana es “Actividades que se ejercen al margen de las regulaciones laborales, impositivas y de la seguridad social, en gran medida ilegales o no reguladas”.
- No existe realmente una mejor definición en México que caracterice mejor al sector informal.
- Se ha llegado a un consenso entre la Organización Internacional del Trabajo) OIT y expertos internacionales en cuanto a que el **concepto de informalidad tiene dos dimensiones:**
 - *La primera se refiere al **tipo o naturaleza de la Unidad Económica:** cuando ésta es una que se dedica a la producción de bienes y/o servicios para el mercado operando a partir de los recursos de un hogar y sin llevar los registros*

contables básicos, se puede hablar de un **Sector Informal** o de negocios en pequeña escala no registrados y de **empleo vinculado a dicho sector**.

- La segunda dimensión es una **perspectiva laboral** y se refiere a todo trabajo que se esté realizando sin contar con el amparo del marco legal o institucional, no importando si la unidad económica que utiliza sus servicios son empresas o negocios no registrados de los hogares o empresas formales, por lo que se puede hablar de “**empleo informal**”.

- ¿Cómo integrar ambas dimensiones haciéndolas complementarias y sin incurrir en dobles conteos?

*Haciendo uso de un esquema al que se le denomina **Matriz Hussmanns** que implica un algoritmo en donde el **enfoque de unidad económica** aplica a las modalidades de trabajo independiente (empleadores y trabajadores por su cuenta) mientras que el **enfoque laboral** es el que aplica a modalidades de trabajo dependiente, tales como el trabajo asalariado.*

- Cuando se le aplica este **esquema integrador** a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se tiene una contabilidad completa de la ocupación y el empleo informal en México, acorde a las recomendaciones y lineamientos internacionales y mejores prácticas (OIT 1993, 2003, 2012, Grupo de Delhi, 2010).

- Estadísticamente, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía (INEGI), en su última medición de diciembre de 2012, señaló que el 60.1 % de la Población Económicamente Activa (PEA) se mueve dentro de la Informalidad Laboral: De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en la Matriz Hussmanns alimentada con datos para México correspondientes al tercer trimestre de 2012, se desprende una ocupación específicamente en el Sector Informal -es decir, en empresas o negocios de hogares sin registros contables - de 14.2 millones de personas. Sin embargo, el total de la ocupación bajo condiciones de informalidad en México -y de la cual el Sector Informal es sólo un componente- suma 29.3 millones de personas. Se tiene entonces que el concepto integrado de informalidad incluye tanto a la ocupación en el sector informal y otros fenómenos tradicionales en paralelo a ella (trabajo por cuenta propia en agricultura de subsistencia y el trabajo no remunerado) como a la informalidad o modalidades de empleo sin protección de la seguridad social cuyos servicios son utilizados por unidades económicas distintas a las del sector informal.

- La Informalidad, entendida en su sentido más amplio, es el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda y será entonces ocupación informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia.

- La política o plan para regularización y formalización de las actividades formales serían los componentes de la Reforma Laboral respecto a las Nuevas Formas de Contratación, las cuales incluyen:
 - a) Se incluyó el contrato por temporada especialmente pensado para trabajadores del campo o trabajadores de ventas de tiendas departamentales, teniendo las características de que se les conceden la antigüedad y la seguridad social desde el principio y al concluir la temporada se suspende, para poder reanudarse en los mismos términos al empezar la nueva temporada, sin dejarles de reconocer los derechos ya adquiridos.
 - b) Se estableció dentro de los contratos por tiempo indeterminado o con duración de más de 6 meses el período a prueba como facultad para el patrón de verificar durante 30 días si el trabajador cumple o no el perfil requerido, pero pagándole antigüedad y seguridad social aún cuando a los treinta días (período máximo) no comprobara esto y con consulta previa a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento el patrón pudiera darlo de baja sin responsabilidad.
 - c) Se estableció un contrato específico por tiempo determinado (3 meses) llamado de capacitación inicial para que el patrón capacite durante ese plazo al trabajador y este pueda adquirir todos los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto en cuestión, con pago total de prestaciones, incluyendo el respeto a la antigüedad desde el primer día, y si el trabajador no demostrara cumplir en ese plazo el perfil requerido, previo consulta a la Comisión Mixta de Capacitación Y Adiestramiento, podrá el patrón darlo de baja sin responsabilidad.
 - d) Los esquemas anteriores no pueden ser prorrogables, ni repetido, ni mezclados entre sí. En caso de trabajadores directivos, gerenciales o con una profesionalización lo suficientemente específica el plazo podrá aumentar a 180 días para la prueba y 6 meses para la capacitación inicial.

ANEXO 1 RELACIONES COLECTIVAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de

trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 424 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 432. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores

estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

ANEXO 2 TALLERES FAMILIARES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 351. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Artículo 353. La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

ANEXO 3 TRABAJO DE LOS MENORES EN LÑA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 173. El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;

II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;

III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y

IV. En labores peligrosas o insalubres 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.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 175 Bis. Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la

interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;

b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.

Artículo 176. Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:

A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

2. En altura o espacios confinados.

3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

4. De soldadura y corte.
 5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
 6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
 7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
 8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
 9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
 10. Productivas de la industria tabacalera.
 11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
 12. En obras de construcción.
 13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
 14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
 15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
 16. En buques.
 17. Submarinas y subterráneas.
 18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.
- IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:

I. Trabajos nocturnos industriales.

II. Exposición a:

a. Fauna peligrosa o flora nociva.

b. Radiaciones ionizantes.

III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Trabajos en minas.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida 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 los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

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

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.