



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLOGÍA
NACIONAL DE MÉXICO



**DEPARTAMENTO ADSCRIPCIÓN
CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**

Programa y Modalidad

**B.1 ELABORACIÓN DE APUNTES/B.1.2ELABORACIÓN DE
APUNTES DE ASIGNATURA: LEGISLACIÓN LABORAL**

Nombre del Docente:

MTRO EN EDU. PEDRO TORRES GÓMEZ

No dictamen:

AS-1-155/2024

Personas Revisoras:

Mtro. Emilio Alpízar Hernández

Mtro. Miguel Nemorio Aguilera Ávila

Mtra. Maricela Lizbeth González Garduño

Enero, 2025

TEMA 1	
NOCIONES DE DERECHO	
INTRODUCCIÓN	04
1.1. Concepto de Derecho.	08
1.2. Ramas del Derecho.	09
1.2.1. Derecho Público..	10
1.2.2. Derecho Privado.	11
1.2.3. Derecho Social.	12
1.3. Características del Derecho.	13
1.4. Fuentes del Derecho.	15
1.4.1. Ley.	15
1.4.2. Jurisprudencia.	16
1.4.3. Costumbres.	16
1.4.4. Doctrina.	17
1.5. Importancia de actuar bajo un régimen jurídico en nuestra sociedad.	17
TEMA 2	
INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL	
2.1. Concepto y características.	20
2.2. Artículo 123 constitucional apartados A y B.	22
2.3. Supletoriedad.	22
2.4. Participantes en la relación laboral.	23
2.5. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores	24
2.5.1. Obligaciones de los patrones.	25
2.5.2. Obligaciones de los trabajadores.	26
2.6. Autoridades en materia laboral.	27
2.7. Principios generales de la Ley Federal del Trabajo.	28
TEMA 3	
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	
3.1. Relación y contrato de trabajo.	31
3.2. Duración de la relación de trabajo.	35
3.3. Suspensión, rescisión y terminación.	37
3.4. Prescripción de las acciones laborales.	42
TEMA 4	
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	
4.1. Condiciones generales de trabajo.	45
4.1.1. Jornada de trabajo.	45
4.1.2. Días de descanso.	46
4.1.3. Aguinaldo.	47
4.1.4. Tiempo extraordinario.	47
4.1.5. Vacaciones.	47
4.1.6. Salario.	47

4.1.6.1. Salario Mínimo.	48
4.1.6.2. Normas protectoras y privilegios del salario.	49
4.1.7. Participación de los Trabajadores en las utilidades.	49
4.2. Capacitación y adiestramiento.	50
4.3. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.	51
4.4. Trabajo de las mujeres y trabajo de los menores.	52
4.5. Prima de antigüedad.	54
4.6. Pago por liquidación e indemnización de la relación laboral.	54
TEMA 5	
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.	
5.1. Coaliciones.	58
5.2. Sindicatos, federaciones y confederaciones.	58
5.3. Contrato colectivo de trabajo.	60
5.4. Contrato-ley.	61
5.5. Reglamento Interior de Trabajo.	62
5.6. Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	63
5.7 Huelga.	65
TEMA 6	
SEGURIDAD SOCIAL	
6.1. Concepto, características e importancia.	68
6.2. Obligaciones patronales.	70
6.3. Avisos en materia de seguridad social.	71
6.4. Régimen obligatorio.	75
6.5. Régimen voluntario.	76
INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA	77
EXÁMENES PARCIALES EN QUIZZ	89
LEGISLACIÓN CONSULTADA	109
REFERENCIAS DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO	109
IMÁGENES DE INTERNET	109

INTRODUCCIÓN

A modo de introducción, el discente debe dominar los principios generales del derecho, y muy particularmente la heteronomía, la externalidad, la bilateralidad, la abstracción y la coercibilidad. Sin el dominio pleno de estos conceptos, el Ingeniero en Gestión Empresarial fracasará en el desempeño de su profesión.

La ciencia del Derecho Laboral impacta en la vida de la inmensa mayoría los seres humanos, sean empleadores, sean empleados.

Debemos tener siempre presente que la legislación laboral mexicana es TUITIVA, esto es, que debe proteger muy particularmente, los derechos del empleado, por ser la parte débil de la relación contractual laboral puesto que, generalmente, se encuentra en una posición de vulnerabilidad.

No obstante, para los efectos de esta investigación, me centraré en el DERECHO SUBJETIVO, toda vez que, en materia laboral, están circunscritos a los sujetos ante los cuales rige el Derecho Laboral, determinados de manera concreta, o sea, empleador y empleado.

Al respecto, mi trabajo de investigación se enfocará en lo que, considero, son los aspectos más relevantes del programa, sin descuidar otros menos importantes.

No sobra mencionar que el Derecho Laboral está imbuido, desde el punto de vista jurídico, tanto en la legislación mexicana, como en múltiples aspectos del derecho internacional, tanto público como privado, máxime en estos tiempos en los que la globalización ha sentado sus reales, en todos los aspectos de la vida, particularmente en el trabajo.

Consideramos que el Estado de Derecho es aquél en el cual rigen leyes justas, expedidas por autoridad competente, y que son voluntariamente obedecidas por el grueso de la población, y aquella persona que las incumpla sea sancionada, de manera pronta y expedita, con castigos justos.

Sostenemos que este es el punto toral de la ciencia del derecho, puesto que la deficiencia o falta de un Estado de Derecho, conlleva, fatalmente, a la siempre perniciosa anarquía.

Con respecto a la legislación laboral, en su condición de tuitiva y perteneciente al derecho social, siendo exclusivamente de aplicación federal, me centraré en los más importantes y comunes contratos laborales, considerando muy particularmente al contrato tácito ya que es muy común en la relación laboral en México, y que causa tanta zozobra en multitud de empleados.

Iniciaremos con el estudio del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establecen los principales derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados, tanto en el Apartado A (relativo

al sector privado) como en el Apartado B (sector público, tanto federal, como estatal y municipal).

Los principios generales de la Ley General del Trabajo, consagrados en sus primeros artículos merecen atención particular puesto que el derecho al trabajo está expresamente consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos firmada por México en 1948.

Con respecto a las relaciones individuales de trabajo, si bien existe una gran variedad de contratos individuales de trabajo, esparcidos a lo largo de la Ley Federal del Trabajo, analizaremos en detalle los contratos individuales, contenidos en el Artículo 39 y siguientes de la Ley en mención, por ser los de uso más comunes, a saber: tiempo indeterminado, tiempo determinado, a prueba, para capacitación, por obra determinada y por temporada.

En lo relativo a las condiciones generales de trabajo, todos y cada uno de los subtemas deben ser tratados a fondo, particularmente el relativo a las normas protectoras y privilegios del salario.

En lo que respecta a las relaciones colectivas de trabajo me enfocaré en el análisis de los dos documentos que considero más importantes, y son, el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

Finalmente, en el concepto de la seguridad social, será de atención particular la obligación del empleador de afiliar a sus empleados a la institución de seguridad social que corresponda.

Las condiciones generales del trabajo son todas aquellas prescripciones normativas que procuran la protección de la salud y la seguridad física de los empleados y su entorno laboral y las prestaciones mínimas a las cuales tienen derecho como consecuencia de su actividad laboral.

Analizaremos también la suspensión, la rescisión y la terminación de la relación laboral, así como determinadas prescripciones de las relaciones laborales en materia procesal laboral.

Aquí analizaremos, de entrada, un derecho humano que es el de libertad de asociación, debidamente reconocido por el Artículo 9 de nuestra Constitución Federal, que ordena: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;...”

Luego entonces, analizaremos las coaliciones, los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamento interior de trabajo, y la huelga.

La fracción XXIX del Artículo 123 constitucional, establece: “Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de

guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”

A esto se refiere básicamente la seguridad social, pero debemos también tomar en cuenta la seguridad social relativa a la ingente necesidad que tenemos los seres humanos de tener una vivienda digna, para lo cual, en lo relativo a los empleados, existe el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En este apartado estudiaremos las obligaciones de los patrones, los avisos en materia de seguridad social, el régimen de afiliación obligatoria y el régimen de afiliación voluntar

TEMA 1: NOCIONES DE DERECHO

1.1 CONCEPTO DE DERECHO

1.2 RAMAS DEL DERECHO

1.2.1 PÚBLICO

1.2.2 PRIVADO

1.2.3 SOCIAL

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO

1.4 FUENTES DEL DERECHO

1.4.1 LEY

1.4.2 JURISPRUDENCIA

1.4.3 COSTUMBRE

1.4.4 DOCTRINA

1.5 IMPORTANCIA DE ACTUAR BAJO UN RÉGIMEN JURÍDICO EN NUESTRA SOCIEDAD

TEMA UNO

NOCIONES DE DERECHO

1.1. CONCEPTO DE DERECHO

A nuestro entender, el concepto más claro, más sensible, más comprensible del Derecho, es el coloquial, que reza: EL DERECHO ES LA CIENCIA DE LA SANA CONVIVENCIA SOCIAL.

“Derecho es un complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una colectividad estatal; son permisiones o facultades, así como exigencias o reclamos que se consideran jurídicamente justificados”. (D1)

Su claridad es prístina, porque nos dice, en pocas pero sabias palabras, cuál es el camino para lograr una sociedad con calidad verdaderamente humana, desterrando, con ello, la tan perjudicial barbarie en la que ha vivido (y en muchos casos, sigue viviendo) el ser humano en todos sus momentos históricos.

No obstante, y para los efectos de estos apuntes, procuraremos dar la definición técnica, comúnmente aceptada por los conocedores de la materia, no sin antes precisar que existen dos grandes corrientes de jurisperitos, que para algunos son contrapuestas y para otros, como el autor de estos apuntes, una deriva de la otra. Me explico, estas dos grandes corrientes son el JUSNATURALISMO y EL JUSPOSITIVISMO.



USNATURALISMO: Se atribuye al pensador Ulpiano la siguiente frase: *jus est ars bonum et aequum* que se puede traducir como EL DERECHO ES LA CIENCIA DE LO BUENO Y LO EQUITATIVO.

SÓCRATES nos instruye: DERECHO NATURAL: Es la existencia de un orden natural derivado de la misma esencia de las cosas. Es un orden preestablecido por la misma naturaleza y al cual debe ajustar el hombre su conducta para lograr el bien, esto es, su perfección.

Es derecho natural es innato, esto es, que es concomitante a la recta conciencia en el ser humano.

JUSPOSITIVISMO define al Derecho como: el conjunto de normas bilaterales, exteriores, coercibles, heterónomas y abstractas que rigen en época y lugar determinados, que la autoridad política elabora y declara obligatorias, Y QUE EFECTIVAMENTE se deben cumplir en el entorno social.

En pocas palabras, son las leyes que escriben los legisladores para el pueblo en general.

1.2 RAMAS DEL DERECHO

Ya hemos analizado los conceptos de Derecho Natural y Derecho Positivo. Ahora procederemos al análisis de Derecho Público, Privado y Social

D E R E C H O	PUBLICO	Interno	Derecho Constitucional Derecho Administrativo Derecho Financiero Derecho Tributario Derecho Municipal Derecho de Familia Y Del Menor Derecho del Trabajo Derecho Penal Derecho Procesal Derecho Comunitario (naciones)
		Externo	Derecho internacional público Derecho Comunitario (Estados) Derecho Ecológico
	PRIVADO	Interno	Derecho Civil Derecho Comercial Derecho Empresarial (Corporativo, EU) Derecho Agrario Derecho Minero
		Externo	Derecho internacional privado Derecho de Internet

IM02

1.2.1 DERECHO PÚBLICO

Cabe aclarar que todas las leyes son de derecho público porque, necesariamente, están dirigidas al público en general, pero para efectos didácticos, el jurisperito ha decidido, que toda aquella ley que establece una relación de subordinación entre la autoridad y el particular, se le denomine como de derecho público.

Toda legislación que establece una jerarquía de subordinación (o supraordinación) del particular frente al Estado o del Estado frente al particular, se acepta bajo el principio de que el Estado debe ser quien protege la prevalencia del bien común sobre el interés particular.



IM03

Ejemplo de normas de derecho público: constitucionales, de la administración pública, procesales, de financiamiento público, las tributarias, las electorales, las de procuración y administración de justicia y todas las relativas al Derecho Internacional Público, (como los tratados internacionales).

Quizá el ejemplo más claro es la Ley de Expropiación, que establece: “Artículo 1o.- La presente ley es de interés público y tiene por objeto establecer las causas de utilidad pública y regular los procedimientos, modalidades y ejecución de las expropiaciones.”

En todas las leyes de Derecho Público, debe prevalecer el principio de legalidad, que reza: el particular puede hacer todo lo que deseé, con excepción de lo que le está expresamente prohibido por la ley; la autoridad únicamente puede hacer lo que le está expresamente permitido por la ley.

No obstante, debemos tener presente que el Estado, puede no tener la relación de supraordinación sobre el particular cuando incurre, por ejemplo, en actos de naturaleza ostensiblemente civil, como pudiera ser un contrato de arrendamiento inmobiliario con un particular.

Aquí, debemos entender que la palabra Estado, en su concepción política, es una persona colectiva (comúnmente conocida como persona moral) compuesta por la unión de un TERRITORIO (tridimensional), una POBLACIÓN y un GOBIERNO (autoridad política).

Debemos tener presente que el Estado, como persona colectiva, es una ficción jurídica (en la realidad no existe y por lo tanto siempre deberá ser representada por una persona física para actuar en el campo del Derecho). Como en la inmensa variedad de sociedades reconocidas por la ley, sea en el ámbito público, sea en el ámbito privado siempre quedará como representante legal de la misma, una persona física.

Es muy común la indebida confusión que se hace en los conceptos Estado y gobierno o autoridad.

A guisa de ejemplo, en España, como en Inglaterra y probablemente otras naciones, son diferentes personas físicas las que representan al Estado de las que representan al gobierno. En México, el presidente tiene las dos investiduras, o sea, es a la vez el jefe del Estado y el jefe del gobierno federal.

1.2.2. DERECHO PRIVADO

El Derecho Privado es aquél que regula las relaciones jurídicas entre los PARTICULARES, aunque también lo puede hacer cuando un gobierno actúa en ciertos actos jurídicos como, por ejemplo, cuando el mismo, contrata el arrendamiento de un inmueble con un particular.



Su característica principal es que la autonomía de la voluntad e igualdad de las partes, rigen la relación, así como el principio de legalidad.

Forman parte del derecho privado:

Derecho civil: Este ámbito se encarga de regular las interacciones entre las personas, abarcando temas como contratos, propiedad, sucesiones, obligaciones, responsabilidad civil y otras.

Cabe precisar que el derecho civil es de competencia local o estatal, lo que significa que cada entidad federativa tiene su propio código civil.

Derecho mercantil: Relaciones comerciales y corporativas, contratos mercantiles, sociedades mercantiles, títulos y operaciones de crédito, operaciones bancarias, mercado bursátil, la propiedad intelectual (incluyendo, desde luego, la propiedad industrial incorpórea), concursos mercantiles, seguros, etc.

Cabe precisar que el derecho mercantil es de competencia federal, lo que significa que sus regulaciones son aplicables en toda la república.

Derecho internacional privado:

Se refiere a todo tipo de relaciones entre particulares de diferentes soberanías internacionales, siempre y cuando esas relaciones sean en materia civil, sean en materia mercantil. Es muy común que en este tipo de relaciones jurídicas se presenten conflictos de leyes en el espacio y en la soberanía.

1.2.3 DERECHO SOCIAL

Conjunto de leyes, disposiciones y normas que establecen y diferencian los principios y las medidas de protección de las personas, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles. Se trata del marco jurídico que se ocupa de los eventuales conflictos que se producen dentro de la sociedad y entre las clases sociales que la componen.



El derecho social, como su nombre lo indica, se ocupa de los derechos sociales, que son derechos subjetivos reconocidos por el derecho positivo y que forman parte de los derechos fundamentales del ser humano, de acuerdo a lo aprobado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que entró en vigor internacionalmente en 1976.

Estos derechos también son reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada en 1948. Comúnmente se distinguen de los derechos naturales y por ello reciben una legislación aparte.

Los derechos sociales pueden estar fundamentados en el “contrato social” como lo entiende Rousseau (explícito o no en una Constitución Nacional), o bien derivados de las respectivas Declaraciones de Derechos Humanos. Se ocupan de cuestiones vinculadas a las libertades individuales, el trabajo, la previsión social y el acceso a los servicios básicos.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO SOCIAL

Las áreas de interés del derecho social tienen que ver con la convivencia de los seres humanos en sociedad, o sea, de la justa resolución de las necesidades sociales del ser humano, a partir de la intervención de las instituciones. Esto tiene que ver directamente con la igualdad, la equidad, el estado de derecho y otras condiciones que garantizan la continuidad de la paz social.

A simple vista, esta tendría que ser una de las ramas fundamentales del derecho, en una sociedad como la actual que cada vez entiende como algo más importante la satisfacción de las necesidades sociales. Sin embargo, suele tenérsela por sobreentendida dentro de la ley, formando parte de otros preceptos legales (como el derecho laboral, el derecho procesal, etc.).

El derecho social contempla las siguientes ramas:

DERECHO LABORAL (o derecho al trabajo). Aquel que regula la relación entre patronos y empleados trabajadores, para garantizar que ocurra de la manera más justa posible y con el pleno y mutuo acuerdo de las entidades involucradas.



DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, encargado de garantizar el acceso de los individuos a un modelo de vida digna en lo referente a integridad individual, no discriminación y justa retribución de sus esfuerzos.



DERECHO MIGRATORIO. Se sabe que cambiar de residencia es un derecho humano y una actividad llevada a cabo masivamente desde los inicios de la humanidad. Esta rama del derecho social se ocupa de las legislaciones en materia de extranjería y migraciones de cada país o región.

DERECHO AGRARIO. Aquellas que regulan la tenencia y explotación del territorio nacional con fines agrícolas, es decir, para la producción de alimentos.

1.3 Características del derecho

Las características de la ciencia del Derecho, son aquellas que, faltando solo una de ellas, se podrá tratar de cualquier cosa, menos de la ciencia del Derecho, puesto que todas y cada una de ellas son conditio sine qua non, para su existencia.

Es consenso unánime que dichas características son: COERCIBILIDAD, HETERONOMÍA, ABSTRACCIÓN, BILATERALIDAD y EXTERIORIDAD.

COERCIBILIDAD

Esta palabra no existe en el diccionario de la Real academia de la Lengua Española (RAE), pero sí define la palabra COERCIÓN, como “Presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta”. También define la palabra VIOLENCIA de la siguiente manera: “Que implica el uso de la fuerza, física o moral”.



A su vez, también define el término COACCIÓN como: “Poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción”.

Definimos los anteriores conceptos para tratar de entender mejor lo que, a nuestro entender, es la característica fundamental del derecho, por irónica que parezca.

Lo anterior, está íntimamente ligado con el concepto de ESTADO DE DERECHO el cual, a nuestro juicio, es aquél cuyas leyes, expedidas por autoridad competente, son justas y voluntariamente cumplidas por la mayoría de las personas sujetas a ellas, y las que las incumplen reciban, en tiempo y forma, el justo castigo, pena o sanción, previamente establecida por las propias leyes.

A esto último podríamos llamarle VIOLENCIA INSTITUCIONAL, y no existiendo ésta o siendo deficiente, se incurre de manera fatal, a la anarquía, que es la ausencia del poder público, irremisiblemente seguido del ejercicio del poder del más fuerte.

Mayor cáncer social, no existe.

No obstante, para los efectos de la sanción o castigo, existen:

LEYES PERFECTAS: Consideran sanción eficaz ante su incumplimiento, y las cosas vuelven a su estado original. Están encaminadas a la inexistencia o nulidad del acto reclamado.

LEYES MENOS QUE PERFECTAS: El acto indebido se puede convalidar.

LEYES MÁS QUE PERFECTAS: No puede haber reparación del daño, por lo que un castigo adicional a su incumplimiento es el pago de dinero. Ej. Homicidio.

LEYES IMPERFECTAS: Ante su incumplimiento, no hay consecuencias jurídicas. No hay sanción.

HETERONOMÍA

Nos dice la RAE que heteronomía es: “Condición de la voluntad que se rige por imperativos que están fuera de ella misma”.

Jurídicamente, debemos entender esta definición, que la voluntad de un individuo, no debe prevalecer en la sociedad, sino que deberá prevalecer la voluntad de un tercero, que es EL LEGISLADOR, guste o no al particular.



No obstante, a nuestro juicio existen, cuando menos dos excepciones a lo mencionado, siendo tales la OBJECCIÓN DE CONCIENCIA y la DESOBEDIENCIA CIVIL.

ABSTRACCIÓN.- La ley no puede ser elaborada para ser aplicada a una persona en particular, sino para un conglomerado de personas que reúnan determinadas características precisadas en la propia ley.



BILATERALIDAD.- A todo derecho corresponde una obligación y a toda obligación corresponde un derecho. Ej. El empleado tiene la obligación de trabajar para el patrón, y a su vez, el patrón el derecho de beneficiarse con el trabajo del trabajador. Viceversa, el patrón tiene la obligación de pagar un salario el empleado, quien tiene el derecho de percibir dicho salario.



EXTERIORIDAD.- El Derecho regula la conducta EXTERNA del individuo en SOCIEDAD, a diferencia de la moral o la ética que regula la conducta interna del individuo.



1.4 Fuentes del derecho

Las fuentes del derecho son, como su nombre lo indica, los elementos, requerimientos, demandas o necesidades sociales consuetudinarios, históricos o actuales, que el legislador selecciona para integrarlos formalmente a la legislación. Son el origen del proceso de creación y desarrollo del Derecho

En nuestro país, estas fuentes formales son tres: LEGISLACIÓN, COSTUMBRE Y JURISPRUDENCIA.

1.4.1. LEGISLACIÓN

“Se ha determinado legislación al conjunto de leyes vigentes en un lugar y tiempo determinados”.^[D2]

En países con sistemas de derecho escrito, como en México, la legislación es la fuente formal más importante. Para entenderla mejor, podemos acudir al proceso conocido como IDASPI, ya antes mencionado, que es aplicable, tanto para la legislación federal como local.

La Constitución federal estatuye su proceso en sus artículos 71 y 72.



1.4.2. JURISPRUDENCIA

Lato sensu, se entiende por jurisprudencia a toda opinión jurídica expresada por un perito en Derecho reconocido como sobresaliente en el contexto social.

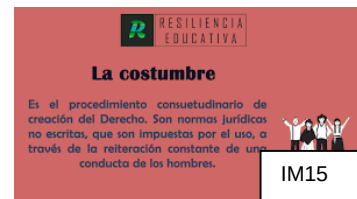


Stricto sensu, la jurisprudencia se relaciona con las decisiones de los tribunales. Los jueces, al interpretar y aplicar la ley en casos específicos, o sea, la jurisprudencia tiene la capacidad de establecer precedentes que pueden influir en situaciones legales futuras similares al caso actual.

Nuestra Constitución federal nos explica el término en estudio, dentro del párrafo once del artículo 94, el párrafo cuatro de la fracción X del artículo 99, el tercer párrafo de la fracción II del artículo 107, y el cuarto párrafo de la fracción XIII del mismo artículo.

1.4.3 COSTUMBRES

Son normas jurídicas no escritas que se imponen por el uso reiterado y por tiempo indefinido de en cierta sociedad, es decir, mediante la repetición constante de ciertas conductas por parte de las personas. No obstante, es importante destacar que la costumbre no puede ser más importante que seguir la ley, aunque existen casos de excepción, como lo establecen el párrafo tercero del artículo segundo y la fracción VIII del apartado A del mismo ordenamiento.



De igual manera, y solo de manera enunciativa, en materia mercantil se estatuye la costumbre en materia de actos de comercio en el segundo párrafo del artículo 280, IV párrafo del artículo 1068 y fracción IV del artículo 1132, todos ellos del Código de Comercio vigente. El Código Civil del Estado de México tiene 19 menciones, en diversos artículos, sobre la costumbre, y la Ley Federal del Trabajo la menciona en sus artículos 10, 17, 134 y 175.

Tenemos tres clases de costumbres, a saber:

costumbre contra legem: como quedó señalado, su aplicación es ilegal;

costumbre secundum legem: es conforme con la ley, pero no obligatoria para el poder judicial;

costumbre praeter legem: es totalmente válida por completo, como las mencionadas por nuestra Constitución, antes mencionadas.

1.4.4 DOCTRINA

La etimología de la palabra proviene del latín y se dice “docere”, que puede ser interpretada como enseñar o dar a conocer.

Actualmente, desde el punto de vista profano, se entiende como “doctrina” las enseñanzas que confiere cualquier persona que es reconocida, en su entorno profesional, como muy conocedora del tema, o sea, reconocida por la comunidad como profesionista sobresaliente y por lo tanto, es una autoridad en el tema.



La doctrina Estrada fue creada por el internacionalista, jurisconsulto político mexicano, Genaro Estrada, cuya máxima reza “no intervención y autodeterminación de los pueblos”.

1.5 IMPORTANCIA DE ACTUAR BAJO UN RÉGIMEN JURÍDICO EN NUESTRA SOCIEDAD

Cuando abordamos el tema de “actuar bajo un régimen jurídico en nuestra sociedad, nos conduce irremisiblemente a concepto de ESTADO DE DERECHO, por lo que muy especial atención se dará al concepto en comento, demostrando al discente que la falta de éste, ocasiona graves desórdenes sociales, pudiendo llegar a destruir a la sociedad en su conjunto.

“Por Estado de Derecho” (*rule of law* para los jurisconsultos angloamericanos) se entiende básicamente, aquél Estado cuyos diversos órganos e individuos miembros, se encuentran regidos por el Derecho y sometidos al mismo; esto es, Estado de Derecho alude a aquel Estado cuyo poder y actividad están regulados y controlados por el Derecho”.(D03)



Nos permitimos tratar de robustecer la explicación doctrinal arriba mencionada, al considerar que “Estado de Derecho” es aquél pueblo soberano que se crea leyes justas, que son voluntariamente obedecidas por la mayoría de quienes están sujetos a ellas (personas físicas y colectivas), y quienes las incumplen, son juzgados de manera pronta y expedita.

Como estamos analizando la legislación laboral que, como sabemos forma parte del Derecho Social, el Estado de Derecho tiene como uno de los puntos más sobresaliente el contrato laboral, sea privado, sea colectivo.

Para ello acudimos a la máxima del Derecho Romano, que nos dice:

PACTA SUNT SERVANDA

Significa que los contratos y los convenios deben ser obedecidos por las partes. La desobediencia generalizada a este mandato jurídico es el cáncer social reflejado en la falta de ESTADO DE DERECHO, que termina destruyendo a cualquier sociedad.

El artículo 7.32 del Código Civil del Estado de México, de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo, refiere a este principio básico del Derecho, al ordenar: “Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento de las partes; excepto aquellos que deban revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, a la costumbre o a la ley.”

Recordemos que los contratos laborales, sean cuales fueren, se encuentran considerados en la base de la pirámide de Kelsen, y por lo tanto tienen el rango de leyes entre las partes que en él intervinieron.



IM18



TEMA 2: INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

2.1 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

2.2 ARTÍCULO 123 APARTADOS A Y B

2.3 SUPLETORIEDAD

2.4 PARTICIPANTES EN LA RELACIÓN LABORAL

2.5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

2.5.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

2.5.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

2.6 AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL

2.7 PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEMA DOS

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

2.1 Concepto y características.

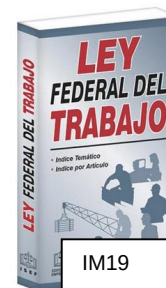
CONCEPTO

El Derecho Laboral es la rama del Derecho Social que norma las relaciones jurídicas de trabajo entre el empleador y el empleado.

Dentro de estas relaciones jurídicas existen ciertas características generales, como lo son los diversos apartados de la Ley Federal del Trabajo, tanto en materia individual y colectiva, sustantiva como adjetiva. A mayor abundamiento, también podríamos considerar el derecho a la seguridad social, incluyendo la salud, las diversas incapacidades laborales, la jubilación y la vivienda.

La Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT), en su artículo 20 nos dice:” Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

A nuestro juicio, las palabras torales para entender la relación laboral son TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.



Nos explicamos;

por TRABAJO debemos entender, según la RAE, una “ocupación retribuida”. No obstante, casi todas las ocupaciones son retribuidas, pero no deben incluirse en el Derecho Laboral; un ejemplo claro es cuando se contrata a un carpintero para elaborar una silla, no se trata de una relación laboral sino profesional, y no está sujeta al Derecho Laboral sino al Derecho Civil.

Por PERSONAL debemos entender, en el caso del Derecho Laboral, que el trabajo, ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE lo puede llevar a cabo la PERSONA FÍSICA (empleado), que contrató el empleador, no pudiendo el empleado, bajo ninguna circunstancia, designar un representante legal para que desarrolle su trabajo.

Por SUBORDINADO, significa que el empleado debe someterse a las órdenes que reciba del empleador, bajo pena de despido justificado, en caso de desobediencia.

No obstante, dichas órdenes deben tener dos condiciones para su validez jurídica: la primera es que sean dirigidas al trabajador de manera respetuosa, oportuna y clara; la segunda que se refieran precisamente a la clase o tipo de trabajo al que precisamente se contrató al empleado.

CARACTERÍSTICAS

Consideramos que una de las características más importantes del Derecho del Trabajo, es su carácter TUITIVO. La RAE, entiende por esta palabra: “guarda, ampara y protege”.

Entonces, la palabra tuitivo, en materia laboral, significa que la legislación laboral no puede quedar al arbitrio de las partes contratantes, habida cuenta que, cuando menos en la mayoría de los casos, el empleador es la parte “FUERTE o PODEROSA” de la relación contractual mientras que el empleado es la parte DÉBIL, tanto en materia económica como académica, amén de que la oferta de trabajo, normalmente, supera en mucho a la demanda.



De tal manera, la condición tuitiva en materia laboral, significa que tanto la ley, como las autoridades laborales siempre deberán tomar en consideración el hecho de que el trabajador tendrá más protección que el empleador. Un ejemplo claro es el caso muy común en México cuando la ley exige que el contrato individual de trabajo es FORMAL, lo que significa que debe constar por escrito; de no suceder ello, será responsabilidad exclusiva del empleador, y las consecuencias legales, particularmente procesales, siempre le serán adversas.

AUTÓNOMO.- El Derecho laboral, es una rama específica del Derecho aunque, debemos tomar en consideración que el Derecho Civil es de aplicación supletoria.

PROTECTOR DEL TRABAJO.- Acudimos en este caso al PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL EMPLEO, que está relacionado con el carácter TUITIVO laboral, ya explicado, y por ello al DERECHO SOCIAL.

AJUSTABLE A LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES EN CONSTANTE EVOLUCIÓN.- Las condiciones del entorno social son, por demás complejas y en continuo cambio, sea económico, social, o de cualquier otra índole que, de manera directa o indirecta, terminan incidiendo en la relación laboral, por lo que la ley debe estar siempre atenta a las nuevas condiciones, para regularlas de manera adecuada.

2.2 Artículo 123 constitucional' apartados A y B.

Es te artículo se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores que incurran en el ámbito de competencia de la legislación laboral mexicana.

Lo más importante de este artículo, a nuestro juicio, es que hace una clara diferencia, aunque con muchas similitudes entre los empleados que trabajan en el sector privado (APARTADO A) y aquellos que trabajan en el sector público (APARTADO B; sea federal, estatal o local, y municipal).



En lo relativo a las normas mínimas a cumplir por parte de patrones y sindicatos, dentro del apartado A, se contempla lo referente a condiciones generales de trabajo, jornadas de trabajo, salarios, séptimo día, descansos, vacaciones, seguridad social, huelga y contratación colectiva. Estas normas son fundamentales para garantizar un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, asegurando un salario digno, una jornada laboral adecuada, descansos adecuados para el bienestar y la salud, así como la protección social necesaria.

El apartado B ordena normas específicas a cumplir por las autoridades y los servidores públicos en materia de ingreso, ascenso, permanencia, responsabilidad y sanciones. Se busca garantizar un honestidad, transparencia y eficacia de los servicios públicos, por ser la actividad primordial en todo gobierno.

Todo lo anterior, con absoluta sumisión a lo ordenado por el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que ordena la LIBERTAD DE TRABAJO, en lo conducente, “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

2.3 Supletoriedad.

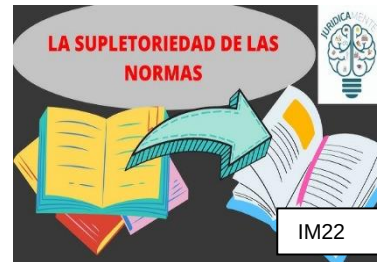
La palabra “suplir” según la RAE, significa: “Cumplir o integrar lo que falta en algo, o remediar la carencia de ello.”

Ahora bien, en materia jurídica y en lo relativo a los derechos y obligaciones, de manera particularizada dentro de la sociedad regida por el derecho de tradición

latina, como es el mexicano, el compendio más abundante se encuentra en la legislación civil, que, de manera supletoria, es aplicable en las demás ramas del Derecho.

Pongamos un fácil ejemplo de supletoriedad en latería laboral:

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo ordena: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”, pero no nos dice qué es un contrato, por lo que, de manera supletoria debemos acudir al Código civil del Estado de México, que en su artículo 7.31 que dice “Los convenios que crean o transfieren obligaciones y derechos, reciben el nombre de contratos”. Como aún seguramente no nos ha quedado muy claro, en este caso nos remitimos al artículo 7.30 del ordenamiento citado, que establece “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.



Luego entonces, cuando la Ley Federal del Trabajo, utiliza la palabra “contrato”, está refiriendo a un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.

2.4 Participantes en la relación laboral.

Stricto sensu, jurídicamente hablando, los únicos participantes en una relación laboral, son empleador y empleado, puesto que no existen otros (personas físicas o colectivas) que intervienen directamente en el contrato laboral, sea éste escrito, verbal o tácito.

Lato sensu, además de los ya mencionados, podemos incluir a los intermediarios (agencias de colocaciones), sindicatos (de empleadores y de empleados), autoridades laborales administrativas como es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, La Secretaría de Salud, La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y las autoridades jurisdiccionales, como los tribunales laborales (juntas federales y locales de conciliación y arbitraje).

Podríamos incluir también a los organismos que, si bien están directamente relacionados con la seguridad social, están íntimamente conectados con la materia laboral, como son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y las instituciones gubernamentales estatales, como el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM).



Finalmente podríamos incluir a las AFORES y al INFONAVIT

2.5. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores

La relación laboral, per se, es siempre complicada, muchas veces conflictiva, pero absolutamente necesaria puesto que es el medio más común para producir satisfactores económicos. Desde luego, no entran en nuestro estudio las personas físicas cuya labor es estrictamente personal, puesto que son la excepción y no incurrir en la esfera del derecho laboral.

A partir de Adam Smith (1723-1790), creador del libro “La Riqueza de las Naciones”, y considerado generalmente como “capitalista” o de “derecha”; y del lado opuesto de Karl Marx (1818-1883) cuya obra literaria principal es “El Capital”, y considerado generalmente como “comunista” o de “izquierda”, el mundo se ha debatido en innumerables luchas y pérdida de muchos millones de vidas, amén de discusiones interminables y muchas veces fanáticas, en la implantación de alguno de estos pensamientos económicos, que están totalmente imbricados en el trabajo, o sea en la producción de satisfactores económicos.



Consideramos que la diferencia fundamental entre ambas tendencias es que, en la “derecha”, las empresas deben ser propiedad de los particulares, sean personas físicas o colectivas (también llamadas morales), mientras que en el comunismo, las empresas deben ser únicamente propiedad del Estado, que es una persona colectiva, y por tanto una ficción jurídica puesto que no existe en la realidad física o material.

En relación con la historia mexicana al respecto, a pesar de que hemos tenido gobiernos de ambas tendencias, desde nuestro punto de vista la tendencia ha sido la “derecha”, y como prueba palpable de ello basta analizar el Código de Comercio, la Ley General de Sociedades Mercantiles, la Ley General de Títulos y Operaciones

de Crédito y demás leyes directa o indirectamente relacionadas con la industria y el comercio, amén de la legislación agraria, cuando menos a la pequeña propiedad.

No obstante, debemos tener también en consideración que en nuestro país también existe legislación relativa a la factibilidad de que el Estado tenga la facultad de ser único propietario de ciertas empresas como, a guisa de ejemplo, Petróleos Mexicanos y la Comisión Federal de Electricidad, amén de otras empresas en cuya participación accionaria del Estado puede ser mayoritaria o minoritaria.

Hemos hecho estas disertaciones porque los derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, pueden tener muchas diferencias, dependiendo de la ideología política que prevalezca en cada sistema de gobierno.

2.5.1. Obligaciones de los patrones

Las obligaciones de los patrones, básicamente se encuentran consideradas en el artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo.



Procedemos a enunciarlas, en forma resumida:

1. Cumplir con la ley;
2. Pagar salarios y demás prestaciones;
3. Proporcionar al trabajador herramientas de trabajo;
4. Asegurar la guarda de las herramientas de trabajo propiedad del empleado;
5. Mantener sillas o asientos en las empresas o lugares que se requieran;
6. Respetar a los trabajadores;
7. Expedir documentos escritos de días trabajados y del salario percibido;
8. Expedir al trabajador constancia escrita relativa a sus servicios.
9. Permitir al trabajador salir a votar;
10. Permitir al empleado faltar, por funciones sindicales o del Estado;
11. Informar al sindicato sobre los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
12. Proporcionar “escuelas Artículo 123 constitucional” (prácticamente inoperantes);
13. Colaborar con las autoridades para alfabetizar a los trabajadores;
14. Con más de 100 y menos de 1000 empleados, becar a uno de ellos o a su hijo; con más de 1000, la beca será a tres.
15. Dar continuamente capacitación y adiestramiento;
16. Proporcionar instalaciones de seguridad y salud a los trabajadores;
- 16Bis. Con más de 50 empleados, hacer instalaciones para discapacitados;
17. Cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas pertinentes;

18. Fijar visiblemente^(sic) reglamentos y NOMs de seguridad, salud y medio ambiente;
19. Proporcionar medicamentos profilácticos cuando la situación lo amerite;
- 19 Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria;
20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el 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;
21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local para oficinas;
22. Deducir, en la nómina, las cuotas sindicales;
23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro;
- 23 Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias;
24. Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo;
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte;
26. Hacer las deducciones del INFONAVIT;
- 26 Bis. Afiliar a los trabajadores del centro de trabajo, al FONACOT;
27. Proporcionar protección a las mujeres embarazadas;
- 27 Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores;
28. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones;
29. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia;
- 29 Bis. Dar facilidades a los trabajadores por licencias expedidas del IMSS;
30. dar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo;
31. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación;
32. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
33. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión.

2.5.2. Obligaciones de los trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores, básicamente, se encuentran plasmadas en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.



Procedemos a enunciarlas en forma resumida:

1. Cumplir con las normas de trabajo;
2. Cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas que les correspondan;
3. Laborar bajo la autoridad del patrón;
4. Cumplir su trabajo con esmero, en su lugar designado para ello;
5. Avisar al patrón cuando no pueda asistir al trabajo;
6. Devolver al patrón materiales no usados y cuidar sus herramientas;
7. Observar buenas costumbres;
8. Apoyar en caso de siniestros;
9. Integrar organismos laborales (comisiones mixtas);
10. Someterse a exámenes médicos, cuando lo requiera el patrón;
11. Informar al patrón, si tiene enfermedad contagiosa;
12. Informar al patrón si detecta algún riesgo en la empresa;
13. Guardar escrupuloso secreto sobre asuntos confidenciales de la empresa.

2.6 Autoridades en materia laboral.

El Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo precisa cuáles son las autoridades del trabajo, enunciándolas de la siguiente manera:



- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II Ter. Centros de Conciliación en materia local;
- III. Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Servicio Nacional de Empleo;
- VI. Inspección del Trabajo;
- VII. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga;
- X. Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y
- XI. Tribunales de las Entidades Federativas.

2.7 Principios generales de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo inicia, precisamente, estableciendo la normatividad que el legislador consideró como principios generales en materia laboral, y los enuncia en sus artículos primero al diecinueve.



De manera sucinta, dichos principios son:

1. **PRINCIPIO PROTECTOR.**- Es universalmente reconocido el hecho de que, en una relación laboral, el trabajador es la parte débil mientras que el patrón es la parte fuerte. Es por ello que la ley laboral se considera como TUTIVA puesto que, una de sus finalidades es proteger y apoyar al trabajador;
2. **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL EMPLEO.**- Este principio se establece por muchas razones, como puede ser la estabilidad en el empleo. Es universalmente reconocido que el activo más importante, con mucho, es la fuerza laboral, constituida por los empleados quienes son, finalmente, quienes crean la riqueza, sea de manera directa o indirecta. Para lograrlo se requiere una fuerza de trabajo que reúna amplios conocimientos, experiencia, constancia, fidelidad, honestidad y demás cualidades intelectuales y éticas. El primer requisito para lograr el cometido, es que el trabajador, con el transcurso del tiempo logre una mayor eficiencia en su diario laboral. Es por ello que, el fenómeno conocido como “rotación laboral” resulta, a la postre, perjudicial, tanto para el empleado como para el empleador. Se colige, entonces, que dentro de la muy diversa variedad de contratos laborales, el más adecuado debe ser el contrato por tiempo indeterminado;
3. **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**- Establece que los hechos jurídicos, siempre estarán por encima de las formas jurídicas. Esto es, a guisa de ejemplo, cuando en la relación laboral no existe contrato escrito (siendo esto responsabilidad exclusiva del patrón), ello no implica que no exista una relación laboral, con todos los derechos que la ley establece para el empleado. Es muy común la práctica de la contratación laboral “de hecho”, cuando no existe un documento que acredite la relación laboral. En ese supuesto el empleado, por no ser perito en Derecho, considera que no tiene contrato, lo que no se ajusta a la REALIDAD, puesto que la ley establece que SÍ tiene contrato tácito, con todos los derechos y obligaciones que la ley establece, y además lo considera como de tiempo indeterminado.
4. **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.**- No solo la Ley Federal del Trabajo sino la propia Constitución, establecen que, como fin último, siempre debe haber

un equilibrio entre las relaciones empleador-empleado, prevaleciendo el concepto de justicia social, el derecho al trabajo, a la libertad, la salud y la dignidad de los trabajadores.

5. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.- La legislación laboral es “prohibitiva”, en el sentido genérico de que las partes no pueden pactar condiciones de trabajo inferiores a las ordenadas por la ley;
6. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.- El Artículo 3 de la ley Federal del Trabajo, en lo conducente, establece: ...”respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”.
7. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.- El artículo antes mencionado, ordena que “...No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
8. condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
9. PRINCIPIO DE BUENA FE.- Este principio implica que las partes en la relación laboral, siempre deben conducirse con honestidad, equidad y claridad en el trato, honrando siempre lo acordado por las mismas.
10. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.- Cuando existen diferentes normas que regulen una misma cuestión laboral, se deberá aplicar la que más beneficie al trabajador;
11. PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO.- En caso de duda, se debe interpretar la norma o contrato a favor del trabajador;
12. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS FAVORABLE.- Ante diversas normas aplicables a una situación laboral, se debe preferir la que más beneficie al trabajador.



TEMA 3: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

**3.1 RELACIÓN Y
CONTRATO DE TRABAJO**

**3.2 DURACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO**

**3.3 SUSPENSIÓN,
RESCISIÓN Y
TERMINACIÓN**

**3.4 PRESCRIPCIÓN DE LAS
ACCIONES LABORALES**

TEMA TRES

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

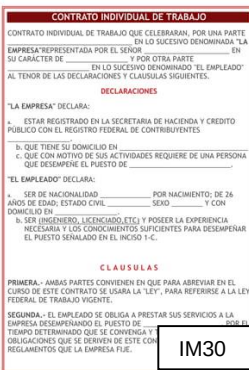
3.1 Relación y contrato de trabajo

Según la legislación laboral mexicana, la relación de trabajo se da en el preciso momento en el que una persona física desempeña un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario, frente a cualquier persona física o moral (o colectiva).



En el momento mencionado, independientemente de la formalidad contractual o no, el trabajador y el patrón incurren en todas y cada una de las obligaciones y los derechos, establecidos por las leyes de la materia, mismas que en otro apartado ya hemos especificado y que las más importantes, a nuestro juicio son: Ley Federal del Trabajo, leyes de seguridad social y leyes fiscales.

En lo relativo al contrato individual de trabajo, la ley laboral es prolija puesto que muestra una gran variedad de ellos, aunque muchos son muy específicos, dependiendo, principalmente de trabajos específicos, como lo pueden ser: trabajos en el campo, en minas, en la aviación, en el comercio marítimo entre otros.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRARAN, POR UNA PARTE, EN LO SUCESIVO DENOMINADA "LA EMPRESA" REPRESENTADA POR EL SEÑOR _____ EN _____ EN SU CARÁCTER DE _____ Y POR OTRA PARTE, EN LO SUCESIVO DENOMINADO "EL EMPLEADO" AL TENOR DE LAS DECLARACIONES Y CLAUSULAS SIGUIENTES.

DECLARACIONES

"LA EMPRESA" DECLARA:

A. ESTAR REGISTRADO EN LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO CON EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

B. QUE TIENE SU DOMICILIO EN _____

C. QUE CON MOTIVO DE SUS ACTIVIDADES REQUIERE DE UNA PERSONA QUE DESEMPEÑE EL PUESTO DE _____

"EL EMPLEADO" DECLARA:

A. SER DE NACIONALIDAD _____ POR NACIMIENTO; DE 26 AÑOS DE EDAD; ESTADO CIVIL _____ SEXO _____ Y CON DOMICILIO EN _____

B. SER (INGENIERO, LICENCIADO, ETC.) Y POSEER LA EXPERIENCIA NECESARIA Y LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO SEÑALADO EN EL INCISO 1-C.

CLAUSULAS

PRIMERA.- AMBAS PARTES CONVIENEN EN QUE PARA ABRIGAR EN EL CURSO DE ESTE CONTRATO SE USARÁ LA "LEY", PARA REFERIRSE A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO VIGENTE.

SEGUNDA.- EL EMPLEADO SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA DESEMPEÑANDO EL PUESTO DE _____ TIEMPO DETERMINADO QUE SE CONVENGA Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVEN DE ESTE CON REGLAMENTOS QUE LA EMPRESA FUERE.

IM30

Las características generales de un contrato individual de trabajo se encuentran plasmadas en el Título Segundo, Capítulo Primero de la Ley General del Trabajo, mismo que procedemos a analizar en sus aspectos más importantes:

1. Cuando surge una relación personal subordinada a cambio de un salario, ipso facto aparece el contrato individual de trabajo independientemente que sea escrito, verbal o tácito;
2. Las personas mayores de 15 y menores de 16 años, requieren autorización de padres, tutores o autoridades competentes;
3. Prohibido el trabajo de menores de 15 años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de 18 años que no hayan terminado su educación básica obligatoria;
4. Las condiciones generales de trabajo deberán constar por escrito, cuando no exista un contrato colectivo de trabajo (que analizaremos en el siguiente tema);

5. Se fijan las obligaciones que debe cumplir el empleador cuando el trabajo se deba desempeñar fuera de la República;
6. Prohibido contratar a menores de 18 años para trabajar fuera de la República, a menos que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados;
7. Si se contrata a un empleado para trabajar dentro de la República, pero a una distancia mayor a 100 kilómetros de su lugar de residencia, las obligaciones del empleador serán similares a cuando se trabaje fuera de la República;
8. La renuncia de un trabajador a cualquier prestación, sea económica, en especie o relativa a sus derechos de seguridad social, es nula.

RESTRICCIONES PARA TRABAJADORES MENORES DE	
-15	No pueden trabajar
+15 -16	Requieren autorización de sus padres o tutores
+15 -18	No pueden trabajar quienes no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
-16	No pueden tener trabajo nocturno industrial o trabajo después de las veintidós horas.
18	No pueden trabajar horas extraordinarias. No pueden trabajar dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral. No pueden ser contratados para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. No pueden trabajar en: • Establecimientos no industriales después de las diez de la noche; • Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; • Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; • 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.
	Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

Artículo 176.- Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las 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. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
3. En altura o espacios confinados.
4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
5. De soldadura y corte.
6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca, que impliquen el uso de químicos, manejo de maquinaria, vehículos pesados, y los que determine la autoridad competente;
9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.

10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
 11. Productivas de la industria tabacalera.
 12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
 13. En obras de construcción.
 14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
 15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
 16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
 17. En buques.
 18. En minas.
 19. Submarinas y subterráneas.
 20. 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 musculo-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.

Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

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

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán 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 dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

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

3.2 Duración de la relación de trabajo

La duración de las relaciones de trabajo se encuentra considerada en el Título Segundo, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

Nos limitaremos a analizar los seis contratos individuales de trabajo más comunes, y que se especifican en todos los artículos 34 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

Como arriba hemos mencionado, cualquier contrato de trabajo inicia en el momento que se perfecciona entre las partes (empleador y empleado), cuando ha externado su voluntad de manera libre, sea de manera escrita, sea verbal, sea tácita.

Ahora bien, en lo relativo a la terminación (lato sensu) del contrato individual de trabajo, su terminación reviste características especiales, dependiendo del tipo de contrato.

En lo relativo al contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, puede terminar por acuerdo entre las partes, por sentencia judicial que así lo decida, por situaciones ajenas a la voluntad de las partes, como la imposibilidad de continuar las labores por causas que la propia ley establece, como fenómenos naturales (terremoto o inundación) o humanos (guerra, revueltas sociales).

Ahora bien, en lo relativo a los empleados de confianza (Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo), la relación también puede terminar por la simple voluntad unilateral del empleador, previa indemnización al empleado.

CONTRATO POR TEMPORADA

Ahora bien, dentro del contrato por tiempo indeterminado, la ley establece el contrato por temporada, para labores discontinuas que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. El contrato de temporada es por tiempo indeterminado o indefinido, pero con prestaciones discontinuas.

El empleado tiene los mismos derechos que uno permanente, aunque su forma de trabajo es discontinua, y por eso no recibe un sueldo en el período de receso.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Se perfecciona, cuando existe una situación laboral que desaparezca por la naturaleza de la misma. Ejemplos comunes son contratación para producción y venta destinadas a épocas navideñas. En general para las empresas cuya demanda del producto o servicio especificado en su objeto social, muestre significativos incrementos y decrementos, dependiendo de la época del año.

El otro aspecto que la ley considera de manera específica es cuando el contrato tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador. El caso más común es cuando una empleada está en proceso de gestación, y por ello requerirá la incapacidad laboral que la ley establece, por lo que se podrá contratar, únicamente por el tiempo que dure dicha incapacidad, a otra persona, cuya relación laboral terminará junto con la incapacidad de la empleada gestante.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

Por obra determinada, en su artículo 36, la Ley Federal del Trabajo, es escueta porque establece: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

Luego entonces, no se toma en cuenta el tiempo en este contrato, sino la duración de la obra puesto que no se sabe, a ciencia cierta, cuándo culminará la obra. Ejemplo claro de este supuesto es la construcción de una carretera, un puente, un edificio, etc.



Desde luego, en estos casos, el trabajador será sujeto de todos los derechos y obligaciones que la ley establece para cualquier otro tipo de contrato laboral, con la única excepción de que, culminada la obra, cesan todos los derechos y obligaciones, tanto para el empleador, como el empleado, quien no tendrá el derecho de indemnización.

CONTRATO PARA CAPACITACIÓN INICIAL

El artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo, permite la contratación inicial del empleado bajo la condición de que apruebe los cursos de aprendizaje que le fijará el empleador, previo acuerdo con la Comisión Mixta de Productividad, capacitación y Adiestramiento, quienes fijarán, de común acuerdo, y con la mayor precisión posible los rubros, términos y condiciones de dicha capacitación, que tendrá una duración máxima de 3 meses, tratándose de empleos de nivel medio y bajo y hasta seis meses para niveles laborales altos.



Dado el caso que el empleado apruebe, el contrato se transforma automáticamente a tiempo indeterminado. Ante calificación insuficiente, queda terminada la relación laboral, sin responsabilidad alguna para el empleador.

CONTRATO POR PERIODO DE PRUEBA

La contratación “a prueba”, es considerada por el artículo 39-A de la ley, y reúne casi las mismas condiciones que el contrato para capacitación inicial.

La diferencia fundamental es que, en este contrato, dadas las pláticas y negociaciones de las partes, anteriores a la contratación, el futuro empleador, cuenta con los elementos de juicio suficientes para suponer que el futuro empleado, según sus antecedentes y experiencias laborales, ya cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones a cabalidad, sin que se justifique la necesidad de capacitación.

No obstante, dado el caso de que el empleado no cumpla satisfactoriamente con las pruebas a las que se le sometió, el empleador podrá dar por terminado el contrato, sin su responsabilidad.

3.3 Suspensión, rescisión y terminación

SUSPENSIÓN

Las relaciones laborales, por su propia naturaleza, están sujetas a constantes cambios, a veces poco perceptibles y otras verdaderamente drásticos; pueden ser por situaciones internas del centro de trabajo y otras por causas externas. De estas últimas, tenemos como ejemplo más impactante, la pandemia del Covid, que tantos estragos causó a la humanidad incluyendo, desde luego, las fuentes de trabajo.

Como su nombre lo indica, la suspensión implica la interrupción de la relación laboral, quedando incólumes los derechos y obligaciones del empleado con excepción, obviamente, de asistir al lugar de trabajo. Ni el patrón está obligado a pagar las prestaciones económicas, pero, es muy importante el hecho que, en este

caso el empleado no pierde su fuente de trabajo, atendiendo al principio de estabilidad en el empleo.

La suspensión no implica un castigo al trabajador puesto que esta figura jurídica ocurre sin responsabilidad alguna para el empleado.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. “La enfermedad contagiosa del trabajador”. Como ya hemos mencionado, el caso más impactante ha sido la pandemia;
- II. “La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo”. Un ejemplo puede ser el atropellamiento vehicular de un empleado en la vía pública;
- III. “La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél”. Por prisión preventiva se entiende en materia penal que para ciertos delitos, mientras se lleva a cabo el proceso, el presunto responsable debe estar recluido en prisión. Dado caso que la sentencia sea absolutoria, el presunto responsable quedará libre;
- IV. “El arresto del trabajador”. Por ejemplo, cuando el trabajador comete una falta administrativa cuya sanción sea arresto por 36 horas;
- V. “El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución”. Se da cuando el empleado sea llamado a tomar las armas, ser jurado popular, concejil o puesto de elección popular; el segundo para alistarse y servir en los “cuerpos de reserva”;
- VI. “La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes”;
- VII. “La Falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”;
- VIII. “La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y”
- IX. “La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social”. Esta licencia se refiere a los trabajadores que tengan hijos menores de 16 años, con cáncer.

Cabe mencionar que, a nuestro juicio, en los casos arriba mencionados, el empleador puede contratar a otra persona, bajo la modalidad de contrato individual del trabajo por tiempo determinado.

Otros casos se refieren a la suspensión laboral colectiva, cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, o cuando (Art. 427 LFT)

- El patrón sufre una incapacidad física o mental o su muerte;
- Falta de materia prima no imputable al jefe;
- Exceso de producción en relación a las condiciones económicas y a las circunstancias del mercado
- Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- Falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos para la realización normal de los trabajos. Esto debe ser comprobado plenamente por el jefe.
- Cuando el Estado se obliga a entregar ciertas cantidades a las empresas para contratar trabajos o servicios indispensables y no cumple con ello.

RESCISIÓN

La palabra rescindir, según la RAE, significa “Dejar sin efecto un contrato, una obligación, una resolución judicial”. Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, la rescisión implica que una de las partes, vía judicial, demande la terminación anticipada del contrato por causas de incumplimiento, imputables a la otra parte.



Cabe aclarar que, en materia laboral, a diferencia del derecho civil, quien rescinde el contrato es el empleador o, en su caso, el empleado, cuando alguno de ellos encuentra causas justificada para ello. Dado caso que el asunto llegue a litigio, la autoridad jurisdiccional, deberá convalidar o no dicha rescisión.

En lo relativo a los derechos del patrón, la Ley Federal del Trabajo establece:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento,

o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

V. Ocasionar el trabajador, 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;

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la 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;

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

En lo relativo a los derechos del trabajador, la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. 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;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

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

TERMINACIÓN

En lo relativo a la relación individual de trabajo y en lo relativo a la terminación del contrato la ley establece:

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

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.



En lo relativo a la relación colectiva de trabajo y en lo relativo a la terminación del contrato la ley establece:

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

3.4 Prescripción de las acciones laborales

Prescribir, en materia jurídica significa que, por el simple transcurso de un tiempo determinado expresamente por la ley, se pierde o se adquiere una obligación o un derecho. Existen tres clases de prescripciones; la prescripción adquisitiva, la extintiva y la prescripción liberatoria.



La prescripción adquisitiva se refiere al proceso mediante el cual una persona puede adquirir la propiedad de un bien o un derecho a través de la posesión continua y pacífica durante un determinado período de tiempo. La prescripción extintiva se refiere al plazo establecido por la ley para que una persona pueda reclamar una

deuda o una obligación. La prescripción liberatoria se refiere al plazo establecido para que una persona pueda ser liberada de una obligación o responsabilidad.

La Ley Federal del Trabajo, con es prolija con respecto a las prescripciones, por lo que nos referiremos, sólo a las que son muy comunes y las que más deben interesar a los empleados que no son peritos en derecho.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

TEMA 4: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

4.1 CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO

4.1.1 JORNADA DE
TRABAJO

4.1.2 DÍAS DE DESCANSO

4.1.3 AGUINALDO

4.1.4 TIEMPO
EXTRAORDINARIO

4.1.5 VACACIONES

4.1.6 SALARIO

4.1.6.1 SALARIO MÍNIMO

4.1.6.2 NORMAS
PROTECTORAS Y
PRIVILEGIOS DEL SALARIO

4.1.7 PARTICIPACIÓN DE
LOS TRABAJADORES EN
LAS UTILIDADES

4.2 CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO

4.3 DERECHOS DE
PREFERENCIA,
ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

4.4 TRABAJO DE LAS
MUJERES Y TRABAJO DE
LOS MENORES

4.5 PRIMA DE
ANTIGÜEDAD

4.6 PAGO POR
LIQUIDACIÓN, E
INDEMNIZACIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL

TEMA CUATRO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1 Condiciones generales de trabajo.

Las condiciones generales de trabajo se encuentran consideradas en el Título Tercero de la Ley General del Trabajo. Se refieren, en términos generales, a las prestaciones mínimas que, por ley, deben percibir los empleados, la salubridad, seguridad y no discriminación dentro del lugar de trabajo, por lo que procederemos a su identificación y análisis.



4.1.1 Jornada de trabajo.

Nos dice el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Más adelante especifica que dicha jornada debe ser de común acuerdo entre las partes.



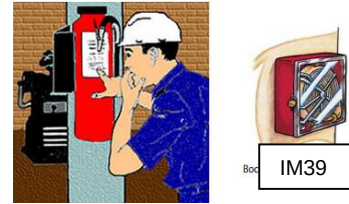
En la vida práctica, es común que el empleador imponga al empleado una jornada de trabajo diferente a la acordada, lo que constituye una flagrante violación al contrato por lo que el empleado puede acudir al sindicato (si lo hay) o en su defecto a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para hacer valer sus derechos.

Para la jornada de trabajo continua (recordemos que también hay discontinua) la ley establece tres clases, a saber:

- ❖ JORNADA DIURNA, que va de las seis a las veinte horas, con duración máxima de ocho horas;
- ❖ JORNADA NOCTURNA, de las veinte a las seis horas, con duración máxima de siete horas; y
- ❖ JORNADA MIXTA, que comprende determinadas horas de la diurna y la 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”, con duración máxima de siete y media horas.

En todas ellas, el empleado tiene derecho a media hora de descanso.

Independientemente de lo anterior, el empleado tiene la obligación de prolongar sus horas de trabajo, en caso de grave riesgo para la salud o la vida de él, de sus compañeros o de la empresa en general. Estas horas se pagarán en cantidad igual a la jornada normal.



4.1.2 Días de descanso.

La ley establece que el trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis trabajados. Dicho día, de preferencia debe ser el día domingo pero, dado caso que las necesidades de la empresa exijan laborar en domingo, el empleado podrá gozar de dicho día de descanso en cualquier otro día de la semana. A ello se le conoce coloquialmente como “séptimo día”. Pero tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.



Si el trabajador, por razones extraordinarias debe trabajar en su día de descanso, tendrá derecho a percibir el doble de salario diario.

En lo relativo a los días de descanso obligatorios el artículo 74 de la Ley, ordena que lo son:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Excepcionalmente, el cambio de responsable del poder ejecutivo federal para el 2024, será el primero de octubre.

En estos casos, los empleados que, por necesidades de la empresa deban trabajar, tendrán derecho a percibir el doble de salario diario.

4.1.3 Aguinaldo.

Por aguinaldo se entiende el pago extra que un empleador debe entregar a su trabajador, por fin de año calendario.

Nuestra ley ordena que se debe pagar al empleado, antes del veinte de diciembre, quince días de salario diario, por lo menos.

Si el empleado trabajó menos de un año tendrá derecho a percibir la parte proporcional.

4.1.4 Tiempo extraordinario.

El empleado también tiene la obligación de trabajar horas extraordinarias, siempre y cuando la situación sea verdaderamente extraordinaria y no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser retribuidos con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Asimismo, la ley establece que “la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas”.

4.1.5 Vacaciones.

Los empleados, con año cumplido de trabajo, tienen derecho a doce días laborables de vacaciones, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.



Las vacaciones pueden compensarse con una remuneración, y si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, con una prima vacacional del veinticinco por ciento.

4.1.6 Salario.

Como dato histórico, la palabra “salario” deriva del cloruro de sodio, conocido coloquialmente como sal común, que es el principal sazónador en nuestra comida. Se dice que, en la época del imperio romano, los soldados recibían, en



compensación a sus servicios prestados, determinada cantidad de sal.

Actualmente se entiende como salario, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, Dicha retribución se debe hacer en efectivo y en moneda nacional, aunque la ley permite que se haga en moneda extranjera, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes, y se calculará el monto, en este caso, con el valor de mercado de la fecha de pago, en los términos de la Ley Monetaria.



La ley permite que el salario pueda fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. La manera más común es por unidad de tiempo.

Por salario integrado, se entiende lo que expresamente establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “El salario 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”. Esta disposición, a nuestro juicio, debe ser aplicada a todo empleado; desde el más humilde hasta el presidente de la república y, en caso de liquidación, todos esos rubros deben ser incluidos.

4.1.6.1 Salario Mínimo.

Por salario mínimo debemos entender “la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Puede ser general o profesional para una o varias áreas geográficas de aplicación, y puede extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

El salario mínimo, es fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las comisiones consultivas (especificadas en el Título Trece de la ley) se integrarán en forma tripartita, esto es, por los representantes de los empleadores, de los empleados y las autoridades laborales competentes.



4.1.6.2 Normas protectoras y privilegios del salario.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable y se pagará directamente al trabajador, salvo en casos de imposibilidad, en donde el empleado designará un representante legal.

Si bien la ley laboral establece que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, las partes pueden convenir libremente, el pago en moneda o divisa extranjera, siempre y cuando se sometan a la Ley Monetaria de los estados Unidos Mexicanos.

El salario nunca debe pagarse en especie, sin embargo, no debemos confundir el salario con otras prestaciones que son en especie (sean en productos, sean en servicios) y muy comunes en el ámbito laboral nacional, como pueden ser, a guisa de ejemplo: alimentos dentro de la empresa sufragados por el empleador, despensa, ropa, vales para hacerlos efectivos en diversos comercios (principalmente de comestibles), vales de gasolina, seguros médicos mayores, seguros de vida, préstamos a tasas inferiores a las del mercado, boletos para viajar por motivos personales, etc.



Se pueden efectuar descuentos a los salarios, en los siguientes casos:

- Adeudos al patrón, permitidos por la ley;
- Impuesto Sobre la Renta
- Cuotas sindicales
- Adeudos al IMSS;
- Adeudos a INFONAVIT;
- Adeudos al FONACOT;
- Cajas de ahorro;
- Pensiones alimenticias

4.1.7 Participación de los Trabajadores en las utilidades.

El fin último de cualquier empresa mercantil (principalmente las empresas de capitales, cuyo paradigma es la sociedad anónima), es obtener la mayor cantidad de ganancias o utilidades posibles, con las únicas limitaciones que la ética y el marco jurídico. Por ello, tanto la ética como nuestro marco jurídico ordenan que, si bien es cierto, en estos casos que quienes tienen derecho a las utilidades son quienes han arriesgado su capital



(accionistas, socios o inversionistas), también es cierto que las utilidades es imposible lograrlas sin la participación de la fuerza de trabajo, o sea, los empleados.

Dicha participación es determinada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La cantidad a determinar se hará conforma a investigaciones los estudios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

4.2 Capacitación y adiestramiento

El son desarrollo de una nación está en relación directa con la preparación ética, cívica, y académica del pueblo, amén de la constante búsqueda del bien común.

Esta labor es interminable y sistémica en la sociedad por lo que, en el aspecto laboral, conditio sine qua non para la continua mejora en el desempeño laboral, es un constante esfuerzo de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo, o sea, el trabajador.



En empresas de más de cincuenta empleados, se deben crear diversas comisiones mixtas, así llamadas porque deben ser integradas por representantes, tanto del empleador como del empleado. No obstante, en los términos legales, el empleador tiene la obligación de dar capacitación y adiestramiento a todos sus empleados, aunque sean menos de cincuenta, pero contarán con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Las comisiones mixtas más comunes son la de capacitación, adiestramiento y productividad; y la de seguridad e higiene.

La ley laboral es prolija con respecto a la primera, que se encuentra regulada en el Título Cuarto, Capítulo III BIS, artículos 153-A a 153-X.

La capacitación o adiestramiento, de preferencia, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo.

La comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá desarrollar las siguientes funciones:

- Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales;

- Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

4.3 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso se encuentran en el Título Cuarto, Capítulo IV de la ley que, en su artículo 154 ordena:

Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a:

- ❖ los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;
- ❖ quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo;
- ❖ quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia;
- ❖ los que hayan terminado su educación básica obligatoria;
- ❖ los capacitados respecto de los que no lo sean;
- ❖ los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo; y
- ❖ los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.



En lo relativo a los derechos de antigüedad el muy importante tener en cuenta lo ordenado por el artículo 161 de la ley, que a la letra dice. “Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.



La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior”.

4.4 Trabajo de las mujeres y trabajo de los menores.

TRABAJO DE LAS MUJERES

El trabajo de las mujeres se encuentra regulado por el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo mismo que establece igualdad de derechos y obligaciones laborales entre hombres y mujeres con excepción, obviamente, de la maternidad.



Durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la madre trabajadora tiene prohibido laborar en;

- ❖ actividades insalubres o peligrosas;
- ❖ horario nocturno industrial o establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche;
- ❖ horas extraordinarias.
- ❖ declaratoria de contingencia sanitaria

Por lo que se refiere a los derechos de la madre trabajadora, el artículo 170, de manera sucinta establece:

I. No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto;

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. El descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

V. Durante los períodos de descanso, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

TRABAJO DE LOS MENORES

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:



- I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.



4.5 Prima de antigüedad

La prima de antigüedad se pagará con el importe de doce días de salario, a los trabajadores que:



- ❖ se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios (en este caso con un tope de dos veces el salario diario de la zona geográfica), por lo menos; o
- ❖ se separen por causa justificada; y
- ❖ a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

4.6 Pago por liquidación e indemnización de la relación laboral.

Existen múltiples causas, justificadas (sea por voluntad del empleador, sea por voluntad del empleado, sea por acuerdo de ambas partes) o injustificadas para la terminación de las relaciones laborales.



LIQUIDACIÓN LABORAL

La liquidación es el saldo pendiente de pago de las prestaciones y derechos, adquiridos durante el tiempo que el trabajador ha estado en la empresa e incluye el pago de:

- El salario por los días que trabajó hasta el momento de la terminación del contrato;
- Las vacaciones pendientes de disfrute, incluyendo la prima vacacional;
- La parte proporcional de aguinaldo;
- La prima de antigüedad en caso de que le corresponda al trabajador por haber cumplido un tiempo determinado en la empresa;

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La ley entiende por terminación de la relación laboral (Art.53):

- Mutuo consentimiento de las partes;
- Muerte del trabajador;
- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador y, en lo relativo a las relaciones colectivas de trabajo (Art.434);
- 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 terminación de los trabajos;
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- La incosteabilidad, por cualquier causa, en la explotación minera; y
- El concurso o la quiebra legalmente declarada.



En el caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

LIQUIDACIÓN O FINIQUITO

El finiquito o liquidación consiste en el pago que el empleador debe hacer al empleado, por los adeudos laborales que tiene hacia este último, por su trabajo devengado, y se da en los siguientes casos:

- Renuncia voluntaria;
- Despido justificado;
- Despido injustificado;
- Terminación del contrato laboral temporal;
- Muerte del empleado;
- Rescisión del contrato por una falta grave cometida por tu patrón;
- Invalidez por enfermedad, en cuyo caso también se pagará la prima de antigüedad:

El finiquito o liquidación debe incluir:

- Días trabajados y no pagados en el mes;
- Parte proporcional del aguinaldo;
- Parte proporcional de vacaciones;
- Prestaciones incluidas en el contrato como, por ejemplo: bonos, vales, comisiones, caja o fondo de ahorro, utilidades, etc.

Es de aclararse que, en estos casos, el empleado también tiene derecho al pago de la parte proporcional de reparto de utilidades. No obstante, el patrón no está obligado a hacer este pago hasta que el mismo se pueda cuantificar o cuando la empresa no generó utilidades.

INDEMNIZACIÓN

Para los efectos de este trabajo, entendemos por “indemnización”, de manera genérica, el pago que el empleador debe hacer al empleado, por despido injustificado, y corresponde a tres meses de salario más veinte días por año cumplido de trabajo.

Hacemos esta aclaración, porque la ley considera otros tipos de indemnizaciones (que aquí no analizaremos) como, por ejemplo, la indemnización por muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

Finalmente, debemos precisar que, por lo que se refiere a los empleados de confianza, el patrón tiene el derecho de despedirlo sin causa justificada, previa indemnización ya vista; en el caso de los demás empleados, el patrón, generalmente no tiene el derecho de rescindir su contrato laboral, a menos que sea por causa justificada.

TEMA 5: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

5.1 COALICIONES

**5.2 SINDICATOS,
FEDERACIONES Y
CONFEDERACIONES**

**5.3 CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

5.4 CONTRATO-LEY

**5.5 REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO**

**5.6 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA
DE LAS RELACIONES LABORALES**

5.7 HUELGA

TEMA CINCO

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

5.1. Coaliciones.

Nuestra legislación, en lo relativo a las coaliciones, es escueta. El artículo 355 de la ley, establece que: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Por otro lado, el artículo 441 establece que, para los efectos de las huelgas: “Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.



La coalición puede ser muy beneficioso para los trabajadores, ya que les permite tener una voz más fuerte y negociar en igualdad de condiciones con su empleador.

Las ventajas más importantes, a nuestro juicio, de que los trabajadores se coaliguen, son:

- ✓ Obtener recursos para ayudar a los trabajadores en la negociación colectiva, como asesoramiento legal, capacitación y representación;
- ✓ Tener una mayor protección contra posibles represalias del empleador;
- ✓ Tienen más poder en las negociaciones con el empleador.

5.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones.

Dejamos atrás las relaciones individuales de trabajo, para entrar a las relaciones colectivas de trabajo, cuya figura central es el sindicato.

Al efecto el artículo 356 nos dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.



Si bien los trabajadores pueden organizarse en la forma que ellos establezcan, los expresamente considerados por la ley son (art. 360):

- Gremiales: conformados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De empresa: integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- Industriales: integrados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la rama industrial.
- Nacionales de industria: formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

- De oficios varios: integrado por trabajadores de diversas profesiones.

Por su parte, los sindicatos de empleadores pueden ser (art. 361):

- ✓ Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- ✓ Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.



Los trabajadores de confianza, no pueden formar parte de los sindicatos de trabajadores (de base), y deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos, mientras que las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.

Finalmente, el artículo 365 ordena: “Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores;
- Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS

Una federación sindical es la unión entre 20 o más sindicatos;

Una confederación es la agrupación de tres o más federaciones.



En el título relativo a las relaciones individuales de trabajo, el artículo 34 ordena: “En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437”.

5.3. Contrato colectivo de trabajo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De aquí podemos deducir que un contrato colectivo de trabajo es el documento que debe incluir las condiciones generales de trabajo que ya hemos analizado en apartado anterior y que forman parte de las relaciones individuales de trabajo.



En consecuencia, este documento legal debe contener, por lo menos (art 391):

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

5.4 Contrato-ley.

El artículo 404 de la ley, señala: Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.



¿Cuál es la diferencia entre un contrato colectivo de trabajo y un contrato-ley?

- El contrato colectivo de trabajo, como ya hemos visto, es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones (no sindicatos de patrones) para fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas. Entonces, los sindicatos de patrones no pueden participar en un contrato-ley;
- El contrato ley es un convenio que pueden suscribir los contratantes con el Estado (ya que puede ser aplicable en una o varias entidades federativas o, en todo caso, en todo el territorio nacional), en los casos y sobre las materias que mediante ley se autorice. En el contrato colectivo de trabajo no participa la autoridad, como parte del mismo;
- En el contrato-ley, sólo pueden participar las partes que pertenecen a una misma industria, a diferencia del contrato colectivo de trabajo, que no es así;
- El contrato colectivo de trabajo sólo aplica a empleadores y empleados de una empresa en particular, mientras que el contrato-ley es aplicable a un determinado sector de la economía;
- El contrato-ley, establece las normas laborales generales que se aplican a todas las empresas y trabajadores del sector, mientras que el contrato colectivo de trabajo establece las condiciones laborales específicas, como salarios, horarios de trabajo, vacaciones, beneficios y protecciones laborales;
- El contrato-ley tiene una vigencia máxima de 2 años, mientras que el contrato colectivo de trabajo es de vigencia indefinida.

5.5. Reglamento Interior de Trabajo.

Indica el artículo 422 de la ley que: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”. Es un acuerdo bilateral, por el cual los trabajadores y los patrones deben cumplir ciertos estatutos al laborar en una sola empresa o establecimiento.



Cada reglamento interior de trabajo es único, según la empresa o negocio identificado en particular.

Este documento debe ser elaborado por una comisión mixta, integrada por representantes del empleador y representantes del empleado, y debe contener, cuando menos, según el artículo 423 de la ley, lo siguiente:

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. 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;

Es importante saber que, cuando una persona es contratada para laborar en una empresa, el empleador tiene la obligación legal de proporcionar al nuevo empleado, una copia del reglamento interior de trabajo de la empresa.

5.6 Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La principal razón por la que se dan estos fenómenos laborales, es por cuestiones salariales o por fenómenos naturales (terremotos, inundaciones, avalanchas, huracanes, etc.)

MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El artículo 398 de la ley establece: "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;



II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

De acuerdo con el artículo 426 de nuestra Ley Federal del Trabajo: "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

Cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo."

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El artículo 427 de la Ley Federal del trabajo establece:

"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”.

La ley no establece un tiempo máximo de la suspensión, pero faculta al sindicato y a los trabajadores para que cada seis meses soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que compruebe que las circunstancias que motivaron la suspensión subsisten. Si la Junta determina que las circunstancias ya no existen, se dará un plazo no mayor de 30 días para la reanudación de las labores.

Si el patrón decide que no se reanuden las labores, los trabajadores tienen derecho a la indemnización.

TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Según el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 terminación de los trabajos;



II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

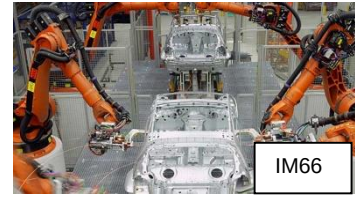
III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38 (explotación de minas); y

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

Cuando suceden estas circunstancias, el empleado, generalmente, tendrá derecho a una indemnización. En tratándose de reducción de trabajos, se considerará el escalafón de los trabajadores, considerando las antigüedades de los mismos.

En estos tiempos de acelerada automatización, cobra especial relevancia el artículo 439 de la ley, que establece: “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 del Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley. 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.



5.7 Huelga.

Ordena el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.



Las relaciones laborales, per se, son concomitantes a los derechos y obligaciones entre las partes (empleador y empleado), que algunos piensan que son contrapuestas (intereses antagonistas) y otros piensan que son complementarias (colaborativas).

Lo cierto es que son características de conflictos básicamente económicos. Recordemos que, en la gran mayoría de los casos, la parte fuerte de la relación contractual laboral es el empleador y la parte débil es el empleado. Esto se debe a cuestiones multifactoriales, pero la más importante, a nuestro juicio, se relaciona directamente a la ley de la oferta y la demanda. Esto es; la oferta de trabajo, en la gran mayoría de los casos, es muy inferior a la demanda de trabajo, lo que trae consigo, fatalmente, entre otros aspectos, el fenómeno de salarios bajos en perjuicio del empleado.

Una huelga es un elemento de protesta de los trabajadores cuando interrumpen de manera indefinida sus tareas laborales para realizar un reclamo contra el empleador. Ocasiona un perjuicio a los responsables de atender la queja y de satisfacer las demandas, de modo tal que se verán forzados a dar una respuesta positiva a las exigencias para recuperar el normal funcionamiento de la empresa.

A nuestro juicio, en una huelga laboral no existe ganador, y el principal perdedor es el empleado porque, al ser la parte débil como ya hemos visto, su interés económico

se ve seriamente afectado mientras dura la huelga. Adicionalmente, el gobierno también se ve afectado puesto que la huelga le ocasiona problemas políticos que, en ciertos casos pueden llegar a ser graves.

Se dice que en Japón las huelgas consisten en que los empleados se atan a la cabeza un distintivo de huelga y siguen trabajando para no interrumpir la producción mientras se llega a un acuerdo con el empleador; de no suceder en un lapso determinado, llenando ciertos requisitos y con la supervisión de las autoridades laborales, se saca a venta pública la empresa para que la dirija otro empleador. A pesar de que lo dicho es un mito, hacemos votos porque este método algún día se establezca en México.

No obstante, según el artículo 466.- “Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento”.

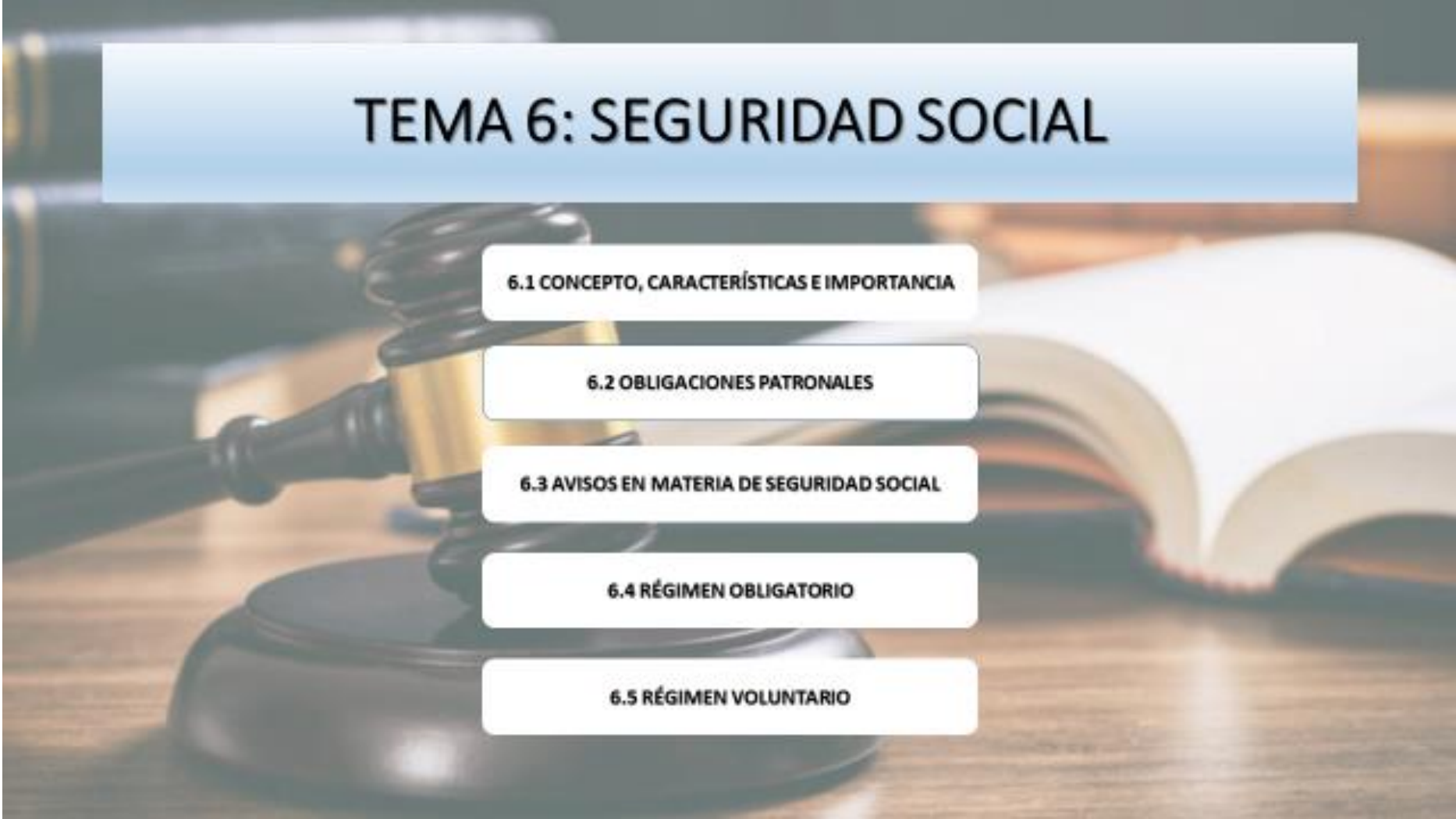
Si bien la huelga es un derecho de los trabajadores, la misma puede ser ilegal en los siguientes casos:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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



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



TEMA 6: SEGURIDAD SOCIAL

6.1 CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA

6.2 OBLIGACIONES PATRONALES

6.3 AVISOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

6.4 RÉGIMEN OBLIGATORIO

6.5 RÉGIMEN VOLUNTARIO

TEMA SEIS

SEGURIDAD SOCIAL

6.1 Concepto, características e importancia.

En este capítulo analizaremos lo conducente de la Ley del Seguro Social, (IMSS) aunque un debemos olvidar que, en lo relativo a la seguridad social existen otras leyes, como lo son, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que es aplicable a los trabajadores federales, estatales y municipales. De igual manera, integran la seguridad social diversos organismos de carácter local como lo es, tratándose del Estado de México, el ISSEMYM.

La Ley del Seguro social, tiene por objeto: Art 2. "...garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Funciona a través de una asamblea general integrada por los siguientes miembros (art, 258):

- I. Diez por el Ejecutivo Federal;
- II. Diez por las organizaciones patronales, y
- III. Diez por las organizaciones de trabajadores".

De esta asamblea general depende un Consejo Técnico integrado por doce miembros:

- Cuatro representantes patronales:
- Cuatro representantes de los trabajadores; y
- Cuatro representantes del Estado.

Finalmente, reporta al Consejo Técnico un Director General.

CONCEPTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social, grosso modo, refiere al bienestar (físico y moral) de las personas que integran una sociedad, cuya responsabilidad recae en la misma y en el Estado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, menciona: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social,

y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

CARACTERÍSTICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En nuestro régimen jurídico y por lo que se refiere a la salud y la vida, la seguridad social comprende:

- ✓ Riesgos de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo);
- ✓ Enfermedades y maternidad; (atención médica y pago de incapacidades);
- ✓ Invalidez (enfermedad general que impida laboral);
- ✓ Vida (muerte del asegurado);
- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (pensión por edad y años cotizados); y
- ✓ Guarderías y prestaciones sociales.

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se dice, y quizás no sin razón, que los seres humanos somos indigentes sociales, tratando de explicar que fuera de una sociedad, el ser humano carece de toda posibilidad de supervivencia. Esto es, nos es absolutamente indispensable vivir en sociedad, aún para el anacoreta, para el ermitaño o para el misántropo. Ya decía el sabio griego Sócrates que, quien vive fuera de la sociedad, o es un dios o es una bestia.

Actualmente, dentro de las preponderantes ideologías políticas, para la llamada “derecha”, el individuo es prioritario en la agenda, mientras que para la llamada “izquierda”, lo es el Estado. Este dilema es de palpitante actualidad.

No obstante, con cierto tufo de humor negro, también se dice que los seres humanos somos, más que entes sociales, entes gregarios, tratando de explicar que nos es imposible convivir sin la presencia de un líder al cual, en la mayoría de los casos, la gente obedece sin la menor conciencia de la individualidad, como sucede en otras especies del reino animal. Aquí se explica de alguna manera el concepto de “poder”, como elemento determinante para la existencia de una sociedad.

Pero volviendo al concepto de sociedad humana, nadie puede negar que dentro de la misma existen personas más vulnerables que otras, como los empleados, los niños, los ancianos, las personas con discapacidad, las enfermas, las madres solteras, la pobreza (tanto económica como ética y cultural), y demás.

Ayer, hoy y mañana, el ser humano se caracteriza por sufrir grandes desigualdades y exclusiones que condenan a millones a una vida precaria y llena de sufrimientos.

Por eso podemos decir que vivimos en un mundo injusto y que la justicia social es uno de los principales retos que enfrenta cualquier sociedad.

Es por ello que, fundamentalmente por razones de solidaridad social y por la más elemental ética social, tanto el gobierno como los particulares, dentro de sus posibilidades, tienen la obligación de apoyar en todos los sentidos a las personas que están en situación de vulnerabilidad. A nuestro juicio, éste es el concepto de seguridad social.



A nuestro juicio, México es un país con muy profundas desigualdades sociales, principalmente porque, teniendo (en términos generales) una raquítica ética social, ni la sociedad ni el gobierno (que surge de la propia sociedad) hemos logrado siquiera paliar o mitigar las grandes injusticias a las que estamos sujetos.

6.2 Obligaciones patronales.

Entramos al análisis, si bien de manera somera, a los conceptos básicos que marca el temario, con respecto a la Ley del Seguro Social.

Los patrones están obligados a:

- Registrarse e inscribir a los integrantes de sus organizaciones en el IMSS;
- Comunicar las altas y bajas de sus empleados y las modificaciones en los salarios en un plazo no mayor a 5 días hábiles después de que se den las modificaciones;
- Llevar registros, como el de las nóminas, en los que queden asentados los días que laboró cada uno de los empleados, el salario percibido, además de otros datos que exija la ley;
- Todos estos registros deben ser guardados y conservados durante los cinco años posteriores a la fecha en que se creen;
- Los patrones tendrán que dar al IMSS información sobre contratos, finiquitos, liquidaciones, lista de asistencia, nóminas, cuotas obrero patronales, movimientos afiliatorios, registros contables segmentados, entre otros documentos que sirvan para precisar las obligaciones a su cargo;
- Permitir visitas domiciliarias, mismas que tendrán que cumplir con lo establecido en el Código Fiscal de la Federación;
- Respetar el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez



6.3 Avisos en materia de seguridad social

El artículo 15 de la ley del IMSS ordena: “Las personas empleadoras están obligadas a:

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



Queda claro que cualquier patrón o empleador tiene la obligación legal de inscribirse como tal en el IMSS, al igual que a todos sus trabajadores o empleados. Dado caso que el empleador no cumpla en tiempo y forma con esta obligación dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de contratación, el trabajador o empleado puede, motu proprio, acudir al IMSS para registrarse.

En lo relativo a la incapacidad temporal, el artículo 21 establece: “Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad”.

Esto significa que, cuando un trabajador no pueda trabajar por haber sufrido, sea por accidente laboral u otra causa, una incapacidad que no sea permanente, el patrón podrá contratar a otra persona en sustitución del incapacitado temporalmente, pero éste continuará gozando de todos los beneficios que el IMSS otorga durante su incapacidad temporal.

Son frecuentes las modificaciones de salario en los empleados. Si bien, en la mayoría de los casos, dichas modificaciones refieren a incremento salarial, también se da, esporádicamente, la reducción de salario. Por ello, el artículo 34 ordena: “Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:



- I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

- III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

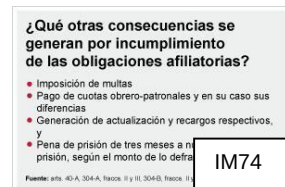
En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración”.

Dado caso que el empleado sufra accidente o enfermedad de trabajo, una vez llevados a cabo los exámenes médicos y tratamientos por parte del IMSS, esta institución deberá dar aviso al patrón, según el artículo 50, pero lo establece plazo preciso para dicho aviso. El artículo siguiente establece, a su vez, la obligación del patrón de dar aviso al IMSS sobre dicha contingencia laboral.



En su caso, misma obligación tienen los beneficiarios del trabajador o cualquier persona que tenga facultades legales de representarlo.

Especial importancia y trascendencia, para el patrón, reviste el artículo 77, al ordenar: “El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar”.



A esta figura jurídica, denominada “capitales constitutivos”, se le conoce coloquialmente como FINCAMIENTO DE CAPITAL, cosa que, en muchos casos puede llegar a ser un gasto catastrófico para el patrón porque, comúnmente, está de por medio mucho dinero que el patrón deberá pagar al IMSS.

Dado caso que el patrón no quiera o no pueda hacer el pago, el IMSS fincará un proceso litigioso parafiscal denominado procedimiento ECONÓMICO-COACTIVO. Mismo proceso se llevará a cabo cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios



IM75

En lo relativo a cesantía por edad avanzada, el artículo 156 señala que “El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja”.



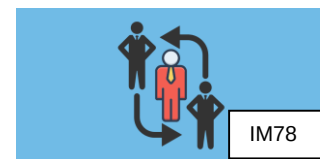
IM76

En lo relativo a las personas contratadas por particulares para el servicio del hogar, sean sirvientes, choferes, cocineros, jardineros y demás, en lo conducente, el artículo 239-D, dispone: “El aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar termina cuando concluya la relación laboral que le dio origen, por la falta del entero de las cuotas obrero patronales, al término de los periodos cubiertos por adelantado o por simulación de la relación laboral. Esta última con independencia de las sanciones que correspondan. La persona empleadora de las personas trabajadoras del hogar deberá presentar el aviso de baja en los medios que el Instituto disponga para tal efecto”.



IM77

En lo relativo al PATRÓN SUSTITUTO, el artículo 290 nos dice: “Para los efectos de pago de los créditos a que se refiere el artículo 287 de esta Ley, se considera que hay sustitución de patrón cuando:



IM78

- I. Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos, y
- II. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de sustitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de seis meses, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido”.

En los casos de disolución y liquidación de la empresa, el artículo 297 ordena: “La facultad del Instituto de fijar en cantidad líquida los créditos a su favor se extingue en el término de cinco años no sujeto a interrupción, contado a partir de la fecha de la presentación por el patrón o por cualquier otro sujeto obligado en términos de esta Ley, del aviso o liquidación o de aquella en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación”.



En los casos de información dolosa en los avisos que el patrón llegara a presentar al IMSS, el artículo 304 A, en lo conducente, establece: “Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:



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

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

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

Finalmente, el artículo 311ordena: “Se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en

perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal, o

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

6.4 Régimen obligatorio.

El régimen obligatorio según la Ley del Seguro Social es un sistema de aplicación forzosa de seguridad social que debe brindarse a un individuo y su familia, cuando aquel es parte de una relación laboral; además también comprende distintos seguros que garantizan la protección y el bien de los campesinos, trabajadores no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares, en sujeción a lo que ordena el artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución.

Nos dice el artículo 11 de la Ley del Seguro Social que “el régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales”.



A su vez, el artículo 12 especifica: “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

6.5 Régimen voluntario.

En nuestro ámbito laboral, existen individuos que no son trabajadores (entendiendo como tales a los empleados), desconociendo muchos de ellos si pueden acceder a los servicios que presta el Seguro Social.

De ahí surge la necesidad de que los patrones (personas físicas y quienes trabajan por su cuenta) también disfruten, de forma voluntaria, de la seguridad social; por ello se les ha creado el régimen voluntario, que es un mecanismo a través del cual el IMSS les cubre distintas contingencias.

El artículo 13 prevé quienes pueden inscribirse voluntariamente al Seguro Social y así poder recibir algunos de los beneficios que contempla dicha ley y son:

- I. “Los trabajadores independientes o por cuenta propia;
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.”

Tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

De riesgo de trabajo.
Por enfermedad y maternidad.
Por invalidez y vida.
De retiro y vejez.

Régimen voluntario

- De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, todos los trabajadores independientes.



Periodo: Enero – Junio

Agosto – Diciembre

☒

Verano

☐☐

Nombre de la asignatura: Legislación Laboral

Plan de estudios: 2009

Clave de asignatura: ACA-0909

Horas teoría – horas prácticas – créditos: 0-4-4

1. Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial la capacidad para interpretar y aplicar la legislación laboral y de seguridad social, vigente en nuestro país, en problemáticas propias de la relación obrero-patronal dentro de las organizaciones.

2. Intención didáctica

Se organiza el temario desde un punto de vista deductivo, es decir, se comienza por establecer un antecedente general del derecho hasta concluir con la interpretación específica de leyes y normas aplicables a las relaciones obrero-patronales de una organización. Posteriormente, los temas se analizarán en orden muy similar al que establece la ley federal del trabajo. La finalidad es que el estudiante aprenda a buscar e interpretar leyes que rigen a una organización, así como a establecer el contacto con las autoridades encargadas de verificar su cumplimiento, además se debe procurar que el estudiante analice su entorno y reconozca la aplicación de la legislación vigente en las distintas organizaciones con las que tenga contacto. Con el objeto de formar la conducta ética y moral, se recomienda propiciar que el estudiante asuma una actitud profesional, tome conciencia de la necesidad de ampliar sus conocimientos y desarrolle hábitos de trabajo.

3. Competencia de la asignatura

Aplica la legislación laboral en las relaciones obrero-patronal para mantener la armonía entre el capital y el trabajo.

4. Análisis por competencias específicas

Tema No.: 1	Nociones de derecho	Competencia específica	Reconocer la importancia de actuar bajo un régimen jurídico.
-------------	---------------------	------------------------	--

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
1.1 Concepto de derecho 1.2 Ramas del derecho 1.2.1 Público 1.2.2 Privado 1.2.3 Social 1.3 Características del derecho 1.4 Fuentes del derecho 1.4.1 Ley 1.4.2 Jurisprudencia 1.4.3 Costumbres 1.4.4 Doctrina 1.5 Importancia de actuar bajo un régimen jurídico en nuestra sociedad	- Investigar diferentes conceptos de derecho. Con base en sus resultados, elaborar una definición propia. • Investigar las ramas del derecho, analizar sus características y a partir de su análisis, proporcionar ejemplos de legislaciones aplicables en cada rama. • Deducir las características del derecho (desde un punto de vista general). Investigar las características del derecho y confrontar sus resultados con las conclusiones personales obtenidas anteriormente	- Con base en sus resultados, elaborar una definición propia. - Discutir la importancia de actuar conforme a las leyes. Presentar conclusiones.	Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral y escrita. Habilidades básicas de manejo de la computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4-2

Indicadores de alcance	Valor del indicador
. A. Comprende el concepto y características del Derecho	50%
B. Diferencia entre las ramas del derecho y fuentes	50%

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Presenta la información de forma impresa		50					Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
Elabora un Cuadro comparativo			50				Se revisará y analizará el cuadro comparativo de manera conjunta con los alumnos
	Total	50	50				

Tema No.: 2

Introducción al derecho laboral

Competencia específica

Comprender el ámbito jurisdiccional de cada autoridad en materia laboral.

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
2.1 Concepto y características. 2.2 Artículo 123 constitucional apartados A y B. 2.3 Supletoriedad.	Investigar diferentes conceptos de derecho laboral.	Con base en sus resultados, elaborar una definición propia y presentar reporte.	Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral y escrita.	8-4

2.4 Participantes en la relación laboral. 2.5. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores 2.5.1. Obligaciones de los patrones. 2.5.2. Obligaciones de los trabajadores. 2.6 Autoridades en materia laboral. 2.7 Principios generales de la Ley Federal del Trabajo.	Investigar el ámbito de aplicación de los apartados A y B del artículo 123 Constitucional. Investigar los principios del derecho laboral, analizarlos y elaborar un esquema relacionando los principios con ejemplos reales.	Resolver casos prácticos relacionados con los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones. Presentar un mapa conceptual Entregar reporte de las actividades de las autoridades jurisdiccionales en materia laboral.	Habilidades básicas de manejo de la computadora.	
---	---	--	--	--

Indicadores de alcance	Valor del indicador
A. Comprender el ámbito jurisdiccional de cada autoridad en materia laboral. B. Distinguir el ámbito de aplicación del apartado A y B del artículo 123 constitucional.	50% 50%

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Presenta reporte por escrito		50%					Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
Elabora síntesis y análisis			50%				Se revisará y analizará el cuadro comparativo de manera conjunta con los alumnos
	Total	50%	50%				

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
3.1 Relación y contrato de trabajo 3.2 Duración de la relación de trabajo 3.3 Suspensión, rescisión y terminación 3.4 Prescripción de las acciones laborales	- Investigar los conceptos de relación de trabajo y contrato de trabajo. Analizar y determinar, con base en los lineamientos legales, la vinculación entre ambos conceptos. Presentar los resultados a través de un reporte. - Investigar el concepto de subordinación. En equipo, analizar y discutir sus efectos en una relación laboral.	Resolver casos prácticos en el que se aborden los casos de despido por rescisión. El facilitador propicia el Análisis y comentario de textos. (En discusión en equipos se analizan los materiales impresos, se fomenta el diálogo y la participación colectiva externando opiniones, comentarios y puntos de vista personales) El facilitador propicia que los estudiantes realicen Exposiciones breves alusivos a los distintos subtemas de manera individual y en equipo.	Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4-2

Indicadores de alcance	Valor del indicador
A. Expresar los requisitos de un contrato individual de trabajo.	50%
B. Resolver casos prácticos de terminación, rescisión y suspensión de la relación laboral.	50%

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Elaborar un contrato de trabajo		50%					Se revisara y analizará de manera conjunta con el alumno
Entrega por escrito los casos resueltos			50%				Se revisara la información presentada y se retroalimenta
	Total	50%	50%				

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de alcance	Valoración numérica
Competencia alcanzada	Excelente	Cumple del 100% al 95% los indicadores establecidos	100-95
	Notable	Cumple del 85% al 94% los indicadores establecidos	85-94
	Bueno	Cumple del 75% al 84% los indicadores establecidos	75-84
	Suficiente	Cumple del 70% al 74% los indicadores establecidos	70-74
Competencia no alcanzada	Insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente	NA

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
4.1 Condiciones generales de trabajo. 4.1.1 Jornada de trabajo. 4.1.2 Días de descanso. 4.1.3 Aguinaldo. 4.1.4 Tiempo extraordinario. 4.1.5 Vacaciones. 4.1.6 Salario. 4.1.6.1 Salario Mínimo. 4.1.6.2 Normas protectoras y privilegios del salario. 4.1.7 Participación de los Trabajadores en las utilidades. 4.2 Capacitación y adiestramiento 4.3 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. 4.4 Trabajo de las mujeres y trabajo de los menores. 4.5 Prima de antigüedad 4.6 Pago por liquidación e indemnización de la relación laboral.	Investigar y analizar las condiciones generales de trabajo de acuerdo a la LFT • Entrevistar a patrones de diferentes organizaciones sobre las condiciones generales de trabajo que operan en su empresa. Analizar y presentar un reporte en el cual describa cuáles son las condiciones de trabajo mayormente utilizadas. • Investigar las zonas en que se divide el país para efectos del salario mínimo, el monto del salario mínimo en su localidad el plazo para su revisión y cómo está integrada la comisión de salarios mínimos.	Calcular salario diario integrado de acuerdo a los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo. Calcular pagos por participación de los trabajadores en las utilidades. Elaborar programa de capacitación. Calcular pagos por indemnización a trabajadores.	Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Toma de decisiones. Trabajo en equipo. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4-2

Indicadores de alcance	Valor del indicador
A. Calcular pagos por participación de los trabajadores en las utilidades.	50%
B. Elaborar programa de capacitación y calcular pagos por indemnización a trabajadores.	50%

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Realiza Evaluación escrita		50%					Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
Elabora casos practicos			50%				Se revisara la solución del ejercicio y se retroalimenta
	Total	50%	50%				

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de alcance	Valoración numérica
Competencia alcanzada	Excelente	Cumple del 100% al 95% los indicadores establecidos	100-95
	Notable	Cumple del 85% al 94% los indicadores establecidos	85-94
	Bueno	Cumple del 75% al 84% los indicadores establecidos	75-84
	Suficiente	Cumple del 70% al 74% los indicadores establecidos	70-74
Competencia no alcanzada	Insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente	NA

Tema No.: 5

Relaciones colectivas de trabajo

Competenci
a específica

Interpretar lineamientos legales
relativos a las relaciones colectivas
de trabajo.

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
5.1. Coaliciones. 5.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones. 5.3. Contrato colectivo de trabajo. 5.4 Contrato-ley. 5.5. Reglamento Interior de Trabajo.	Investigar el concepto y origen del contrato colectivo de trabajo, así como los requisitos que deben observarse en su elaboración. Analizar y discutir sobre su origen e impacto en las organizaciones.	Reconocer la importancia de las relaciones colectivas de trabajo. Distinguir el contrato colectivo del contrato ley. Elaborar el reglamento interior de	Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidades básicas de manejo de la computadora.	4-2

5.6 Modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo. 5.7 Huelga.	Investigar el plazo de revisión del contrato colectivo, así como el procedimiento para realizar su registro ante la autoridad competente de su comunidad.	trabajo, de una organización.	Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.	
---	---	-------------------------------	---	--

Indicadores de alcance	Valor del indicador
A. Comprende la importancia de las relaciones colectivas de trabajo	50%
B. Distingue entre los conceptos de coalición, sindicato federaciones y confederaciones	50%
.	
.	

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Elabora un reglamento interior de trabajo		40%					Se revisará y analizará el reglamento interior de trabajo
Elabora evaluación escrita			60%				Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
	Total	40%	60%				

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de alcance	Valoración numérica
Competencia alcanzada	Excelente	Cumple del 100% al 95% los indicadores establecidos	100-95
	Notable	Cumple del 85% al 94% los indicadores establecidos	85-94
	Bueno	Cumple del 75% al 84% los indicadores establecidos	75-84
	Suficiente	Cumple del 70% al 74% los indicadores establecidos	70-74
Competencia no alcanzada	Insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente	NA

Tema No.: 6

Seguridad social

Competencia específica

Respetar los derechos en materia de seguridad social de los trabajadores.

Subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
6.1 Concepto, características e importancia. 6.2 Obligaciones patronales. 6.3 Avisos en materia de seguridad social. 6.4 Régimen obligatorio. 6.5 Régimen voluntario.	Investigar el origen de la seguridad social en México. Analizar y discutir la importancia de su aplicación en la relación obrero-patronal. • Investigar el concepto de seguridad social, sus características e importancia. • Investigar y analizar las disposiciones generales de la LIMSS.	Resolver casos de trámites de afiliación al IMSS. Calcular el salario diario integrado de acuerdo a los lineamientos del Seguro Social. Calcular cuotas derivadas de relaciones obrero- patronales. Determinar el riesgo de trabajo en una organización.	Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidades básicas de manejo de la computadora.	8-4

Indicadores de alcance	Valor del indicador
A. Ensayo sobre los riesgos de trabajo en la Ley del IMSS	30%
B. Cuadro comparativo de las diversas instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, ISSEMYM)	20%
C. Collage de la seguridad social en México	50%

Matriz de evaluación:

Evidencia de aprendizaje	%	Indicador de alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	...	N	
Cuadro comparativo de las diversas instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, ISSEMYM)		20%					Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
Ensayo sobre los riesgos de trabajo en la Ley del IMSS			30%				Se revisará y retroalimentara el ensayo
Collage de la seguridad social en México				50%			Se revisará la Información Presentada y se retroalimenta
TOTAL		20%	30%	50%			

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de alcance	Valoración numérica
Competencia alcanzada	Excelente	Cumple del 100% al 95% los indicadores establecidos	100-95
	Notable	Cumple del 85% al 94% los indicadores establecidos	85-94
	Bueno	Cumple del 75% al 84% los indicadores establecidos	75-84
	Suficiente	Cumple del 70% al 74% los indicadores establecidos	70-74
Competencia no alcanzada	Insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente	NA

5. Fuentes de información y apoyos didácticos

Apoyos didácticos:

1. Ley Federal del Trabajo. 2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 3. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. 4. Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos. Roberto San Román Aranda y Angélica Cruz Gregg, <i>Derecho laboral</i> , Editorial McGraw Hill, 2009 • www.diputados.gob.mx . • www.imss.gob.mx . • www.stps.gob.mx .	Pizarrón Cañón Plumones Hojas de rotafolio
--	---

6. Calendarización de evaluación en semanas:

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	...	N
TP	ED		EF			EF			EF			ES				ES		
TR																		
SD																		

TP = tiempo planeado
ED = evaluación diagnóstica

TR = tiempo real
EFn = evaluación formativa
(competencia específica n)

SD = seguimiento departamental
ES = evaluación sumativa

Fecha de elaboración: 18 de Agosto 2023

Mtro. PEDRO TORRES GÓMEZ

Nombre y firma del(de la) profesor(a)

Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento
Académico

Nombre

Clase

Fecha

1. Derecho es la ciencia de la...

a) ley

b) sociedad en su totalidad

c) legislatura

d) integración humana

e) sana convivencia social

2. Sócrates nos dice que el _____ es la existencia de un orden natural derivado de la misma esencia de las cosas. Es un orden natural derivado de la misma esencia de las cosas. es un orden preestablecido por la misma naturaleza y al cual debe ajustar el hombre su conducta para lograr el bien, esto es, su perfección.

Resp. _____

3. Es el conjunto de normas bilaterales, exteriores, coercibles, heterónomas y abstractas que rigen en época y lugar determinados, que la autoridad política elabora y declara obligatorias, Y QUE EFECTIVAMENTE se deben cumplir en el entorno social. Se refiere al derecho VIGENTE Y NO VIGENTE.

Resp. _____

4. El particular puede hacer todo lo que deseé, con excepción de lo que le está expresamente prohibido por la ley; la autoridad únicamente puede hacer lo que le está expresamente permitido por la ley.

Resp. _____

5. Regula la relación entre patronos y empleados trabajadores, para garantizar que ocurra de la manera más justa posible y con el pleno y mutuo acuerdo de las entidades involucradas.

Resp. _____

6. Es la posibilidad de la que dispone el Estado de aplicar la violencia (física o moral) a una persona que se niega a acatar una sanción impuesta por autoridad competente.

a) COERCIBILIDAD	b) ABSTRACCIÓN
c) HETERONOMÍA	d) BILATERALIDAD
e) EXTERIORIDAD	
7. La voluntad de un individuo, no debe prevalecer en la sociedad, sino que deberá prevalecer la voluntad de un tercero, que es EL LEGISLADOR, guste o no al particular.

a) EXTERIORIDAD	b) COERCIBILIDAD
c) BILAERALIDAD	d) ABSTRACCIÓN
e) HETERONOMÍA	
8. La ley no puede ser elaborada para ser aplicada a una persona en particular, sino para un conglomerado de personas que reúnan determinadas características precisadas en la propia ley.

a) HETERONOMÍA	b) COERCIBILIDAD
c) ABSTRACCIÓN	d) BILATERALIDAD
e) EXTERIORIDAD	
9. A todo derecho corresponde una obligación y a toda obligación corresponde un derecho.

a) HETERONOMÍA	b) BILATERALIDAD
c) COERCIBILIDAD	d) EXTERIORIDAD
e) ABSTRACCIÓN	
10. El Derecho regula la conducta externa del individuo en sociedad, a diferencia de la moral o la ética que regula la conducta interna del individuo.

a) EXTERIORIDAD	b) COERCIBILIDAD
c) ABSTRACCIÓN	d) BILATERALIDAD
e) HETERONOMÍA	

Hoja de respuestas

- | | | |
|-------------------------------|--------------------|---|
| 1. e) sana convivencia social | 2. DERECHO NATURAL | 3. DERECHO POSITIVO O
JUSPOSITIVISMO |
| 4. PRINCIPIO DE LEGALIDAD | 5. DERECHO LABORAL | 6. a) COERCIBILIDAD |
| 7. e) HETERONOMÍA | 8. c) ABSTRACCIÓN | 9. b) BILATERALIDAD |
| 10. a) EXTERIORIDAD | | |



**LEGISLACIÓN LABORAL; INGENIERÍA EN
GESTIÓN EMPRESARIAL; TEMA DOS**

Total questions: 10

Tiempo de la hoja de trabajo: 9 minutos

Nombre del instructor: Pedro Torres Gomez

Nombre

Clase

Fecha

1. Se entiende por _____, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Resp. _____

2. ¿A qué se refiere el apartado A del artículo 123 constitucional?

a) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
SOCIAL

b) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
PÚBLICO

c) RELACIONES LABORALES DE LA IGLESIA
CON EL ESTADO

d) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
PRIVADO

e) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
MINERO

3. ¿A qué se refiere el apartado B del artículo 123 constitucional?

a) RELACIONES LABORALES DE LA IGLESIA
CON EL ESTADO

b) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
MINERO

c) RELACIONES LABORALES DEL SECTOR
PÚBLICO

d) RELACIONES LABORALES DEL
SECTOR SOCIAL

e) RELACIONES LABORALES DEL
SECTOR PRIVADO

4. Se entiende por _____, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones.

Resp. _____

5. Se entiende por _stricto sensu, la modificación o extinción de derechos y obligaciones.

Resp. _____

6. Se entiende por _____, la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

Resp. _____

7. Corresponde al patrón el pago de _____ y demás prestaciones al trabajador.

Resp. _____

8. Corresponde al trabajador laborar bajo la _____ del patrón.

Resp. _____

9. Cuando un empleado es injustamente despedido o no se le liquida o indemniza conforme a la ley, para ser gratuitamente asesorado por profesionales en litigio laboral, le conviene acudir a la _____.

Resp. _____

10. El principio de _____ se refiere a que las partes no pueden pactar condiciones de trabajo inferiores a las ordenadas por la ley.

Resp. _____

Hoja de respuestas

1. RELACIÓN DE TRABAJO

2. d) RELACIONES
LABORALES DEL
SECTOR PRIVADO

3. c) RELACIONES
LABORALES DEL
SECTOR PÚBLICO

4. CONTRATO

5. CONVENIO

6. TRABAJADOR

7. SALARIOS

8. AUTORIDAD

9. PROCURADURÍA DE LA
DEFENSA DEL TRABAJO

10. IRRENUNCIABILIDAD DE
LOS DERECHOS
LABORAL



Nombre

Clase

Fecha

1. El contrato por _____ puede terminar por acuerdo entre las partes, por sentencia judicial que así lo decida, por situaciones ajenas a la voluntad de las partes, como la imposibilidad de continuar las labores por causas que la propia ley establece, como fenómenos naturales (terremoto o inundación) o humanos (guerra, revueltas sociales).

Resp.

2. El contrato laboral por _____ se utiliza para labores discontinuas que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año

Resp.

3. El contrato laboral _____, permite la contratación inicial del empleado bajo la condición de que apruebe los cursos de aprendizaje que le fijará el empleador, previo acuerdo con la Comisión Mixta de Productividad, capacitación y Adiestramiento.

Resp.

4. El contrato laboral por _____, se usa cuando, dadas las pláticas y negociaciones de las partes anteriores a la contratación, el futuro empleador, cuenta con los elementos de juicio suficientes para suponer que el futuro empleado, según sus antecedentes y experiencias laborales, ya cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones a cabalidad.

Resp.

5. Es causa de _____ de la relación de trabajo, la incapacidad temporal del trabajador ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

Resp.

6. Es causal de _____ de trabajo, cuando el patrón sufre una incapacidad física o mental o su muerte;

Resp.

7. Es causal de _____ del contrato laboral, sin responsabilidad para el patrón, cuando incurre el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Resp. _____

8. Es causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el _____ cuando lo engaña el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones de trabajo.

Resp. _____

9. ¿En qué tiempo prescriben las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios?

- | | |
|----------------|-----------------------|
| a) TRES MESES | b) UN MES |
| c) MES Y MEDIO | d) TRES MESES Y MEDIO |
| e) DOS MESES | |

10. ¿En qué tiempo prescriben las acciones legales de los trabajadores que sean separados injustamente de su trabajo?

- | | |
|-----------------------|--------------|
| a) TRES MESES Y MEDIO | b) UN MES |
| c) DOS MESES Y MEDIO | d) DOS MESES |
| e) TRES MESES | |

Hoja de respuestas

- | | | |
|-------------------------|------------------------|---------------------------------|
| 1. TIEMPO INDETERMINADO | 2. TEMPORADA | 3. PARA CAPACITACIÓN
INICIAL |
| 4. PERIODO DE PRUEBA | 5. SUSPENSIÓN TEMPORAL | 6. SUSPENSIÓN COLECTIVA |
| 7. RESCISIÓN | 8. TRABAJADOR | 9. b) UN MES |
| 10. d) DOS MESES | | |

1. Las _____ se refieren, en términos generales, a las prestaciones mínimas que, por ley, deben percibir los empleados, la salubridad, seguridad y no discriminación dentro del lugar de trabajo.

Resp.

2. La jornada de trabajo diurna, que va de las ____ a las _____ horas, con duración máxima de ocho horas;

Resp.

3. La jornada de trabajo nocturna, de las _____ a las _____ horas, con duración máxima de siete horas

Resp.

4. La jornada de trabajo mixta, comprende determinadas horas de la diurna y la nocturna, "siempre que el período nocturno sea menor de ____ horas y _____, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna", con duración máxima de _____ y _____ horas.

Resp.

5. La ley establece que el trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada ____ trabajados. Dicho día, de preferencia debe ser el día _____ pero, dado caso que las necesidades de la empresa exijan laborar en domingo, el empleado podrá gozar de dicho día de descanso en cualquier otro día de la semana. A ello se le conoce coloquialmente como "_____ día".

Resp.

6. ¿Cuáles de estos días son señalados por la ley, de descanso obligatorio?

a) 5 DE FEBRERO

b) 1 DE MAYO

c) 31 DE DICIEMBRE

d) 10 DE MAYO

e) 25 DE DICIEMBRE

7. Por _____ se entiende el pago extra que un empleador debe entregar a su trabajador, por fin de año calendario.

Resp. _____

8. El empleado tiene la obligación de trabajar horas extraordinarias, siempre y cuando la situación sea verdaderamente extraordinaria y no podrán exceder de ____ horas _____ ni de ____ veces en una _____, debiendo ser retribuidos con un _____ por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Resp. _____

9. Por _____ se entienden 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”.

Resp. _____

10. Cuando existen adeudos al patrón, permitidos por la ley, como lo son; Impuesto Sobre la Renta; Cuotas sindicales; Adeudos al IMSS; Adeudos a INFONAVIT; Adeudos al FONACOT; Cajas de ahorro; Pensiones alimenticias, se pueden efectuar _____ a los _____

Resp. _____

11. En empresas de más de _____ empleados, se deben crear diversas comisiones MIXTAS, así llamadas porque deben ser integradas por representantes, tanto del empleador como del empleado.

Resp. _____

12. Los patrones estarán obligados a _____, en _____ de circunstancias a:
- v los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;
 - v quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo;
 - v quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia;
 - v los que hayan terminado su educación básica obligatoria;
 - v los capacitados respecto de los que no lo sean;
 - v los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo; y
 - v los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Resp. _____

13. Durante el estado de _____ o el de LACTANCIA y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la madre trabajadora tiene prohibido laborar en;
- v actividades insalubres o peligrosas;
 - v horario nocturno industrial o establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche;
 - v horas extraordinarias.
 - v declaratoria de contingencia sanitaria

Resp. _____

14. Se prohíben los trabajos de: adolescentes menores de _____ años;
- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de _____ años;
- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de _____ años.

Resp. _____

15. La _____ de _____ se pagará con el importe de doce días de salario, a los trabajadores que: se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios (en este caso con un tope de dos veces el salario diario de la zona geográfica), por lo menos; o se separen por causa justificada; y
- a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Resp. _____

16. La liquidación es el saldo pendiente de pago de las prestaciones y derechos, adquiridos durante el tiempo que el trabajador ha estado en la empresa e incluye el pago de:
- Ø El _____ por los días que trabajó hasta el momento de la terminación del _____;
 - Ø Las _____ pendientes de disfrute, incluyendo la _____ vacacional;
 - Ø La parte proporcional de _____;
 - Ø La de antigüedad en caso de que le corresponda al trabajador por haber cumplido un tiempo determinado en la empresa.

Resp. _____

17. El pago que el empleador debe hacer al empleado, por despido injustificado, y corresponde a tres meses de salario más veinte días por año cumplido de trabajo se llama:

- | | |
|------------------|------------------|
| a) GRATIFICACIÓN | b) COMPENSACIÓN |
| c) LIQUIDACIÓN | d) INDEMNIZACIÓN |

Hoja de respuestas

1. CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO

2. SEIS VEINTE

3. VEINTE SEIS

4. TRES MEDIA SIETE MEDIA

5. SEIS DOMINGO SÉPTIMO

6. e) 25 DE , 5 DE , 1 DE
DICIEMBRE a) FEBRERO b) MAYO

7. AGUINALDO

8. TRES DIARIAS TRES
SEMANA CIENTO

9. SALARIO INTEGRADO

10. DESCUENTOS SALARIOS

11. CINCUENTA MIXTAS

12. PREFERIR IGUALDAD

13. GESTACIÓN LACTANCIA

14. QUINCE DIECIOCHO
DISCISÉIS

15. PRIMA ANTIGÜEDAD

16. SALARIO CONTRATO
VACACIONES PRIMA
AGUINALDO PRIMA

17. d) INDEMNIZACIÓN

Nombre

Clase

Fecha

1. Según el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, una _____ es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Resp. _____

2. Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

- | | |
|------------------|-----------------|
| a) FEDERACIÓN | b) SINDICATO |
| c) SOCIEDAD | d) AGRUPAMIENTO |
| e) CONFEDERACIÓN | |

3. Cuando un sindicato está conformado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, es un sindicato

- | | |
|----------------|------------------|
| a) PROFESIONAL | b) ESPECIALIZADO |
| c) GREMIAL | d) OFICIAL |

4. Una federación sindical es la unión entre....

- | | |
|------------------------|------------------------|
| a) 40 O MÁS SINDICATOS | b) 10 O MÁS SINDICATOS |
| c) 30 O MÁS SINDICATOS | d) 20 O MÁS SINDICATOS |

5. Una confederación es la agrupación de tres...

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| a) TRES O MÁS FEDERACIONES | b) OCHO O MÁS FEDERACIONES |
| c) DIEZ FEDERACIONES | d) DOS O MÁS FEDERACIONES |

6. Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

- a) CONVENIO LABORAL PARA EMPRESAS MÚLTIPLES
- b) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
- c) CONTRATO MÚLTIPLE DE TRABAJO
- d) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

7. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

- a) CONTRATO-LEY
- b) CONTRATO LABORAL OBLIGATORIO REGIONAL
- c) CONTRATO LABORAL PARA LAS ENTIDADES FEDERATIVAS
- d) CONTRATO LABORAL ÚNICO PARA EL TERRITORIO NACIONAL

8. Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

- a) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
- b) CONVENIO DE CUMPLIMIENTO LABORAL
- c) REGULACIONES INTERNAS DE LA EMPRESA
- d) REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

e) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

9. 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 terminación de los trabajos, son causales de....

- a) PARTICIPACIÓN DE LAS AUTORIDADES PARA RESOLVER EL PROBLEMA
- b) SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
- c) TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
- d) INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES SANITARIAS

10. Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

a) IMPOSIBILIDAD DE TRABAJO

b) HUELGA

c) PARO

d) DESCANSO OBLIGATORIO

Hoja de respuestas

- | | | |
|---------------------------|--|---|
| 1. COALICIÓN | 2. b) SINDICATO | 3. c) GREMIAL |
| 4. d) 20 O MÁS SINDICATOS | 5. a) TRES O MÁS
FEDERACIONES | 6. b) CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO |
| 7. a) CONTRATO-LEY | 8. e) REGLAMENTO , REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO | d) DETERMINACIÓN
INTERNO DE COLECTIVA DE LAS
RELACIONES DE
TRABAJO |
| 10. b) HUELGA | | |

Nombre

Clase

Fecha

1. Se refiere al bienestar (físico y moral) de las personas que integran una sociedad, cuya responsabilidad recae en la misma y en el Estado.

- | | |
|-----------------------------------|------------------------|
| a) ATENCIÓN INTEGRAL AL CIUDADANO | b) SEGURIDAD SOCIAL |
| c) SEGURIDAD PÚBLICA | d) ESTADO DE BIENESTAR |

2. En el sector privado, es obligación del patrón inscribirse y registrar al trabajador en el:

Resp. _____

3. Dado caso que el patrón no quiera o no pueda hacer el pago, el IMSS fincará un proceso litigioso parafiscal denominado procedimiento

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| a) DE RESPONSABILIDADES PECUNIARIAS | b) ECONÓMICO-COACTIVO |
| c) DE DISOLUCIÓN Y LEQUIDACIÓN | d) DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA |

4. Los patrones, (sean personas físicas o morales) que están al frente de un centro de trabajo, pueden ser sustituidas por otras, quienes, por ley, asumirán los mismos derechos y obligaciones del patrón original, y se les llama:

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| a) PATRÓN SUBSIDIARIO | b) PATRÓN SUBORDINADO |
| c) PATRÓN SUSTITUTO | d) PATRÓN SOLIDARIO |

5. Los trabajadores que estén al servicio del gobierno federal deberán quedar inscritos ante el:

Resp. _____

6. Los trabajadores que estén al servicio del gobierno del Estado de México deberán quedar inscritos ante el:

Resp. _____

7. Los trabajadores independientes o quienes trabajen por su cuenta, pueden inscribirse en IMSS en base al:

Resp. _____

8. Se refiere a las diversas circunstancias, condiciones o métodos dentro del ambiente laboral que pueden resultar en daños físicos, enfermedades o incluso la muerte de los empleados

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| a) RIESGO DE TRABAJO | b) TRABAJOS INSALUBRES |
| c) TRABAJOS DE CAPACIDAD PROFESIONAL | d) RESPONSABILIDAD LABORAL |

9. Es una prestación, necesariamente económica, a que tiene derecho el trabajador si padece un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años de edad.

- | | |
|--------------------|------------------|
| a) PENSIÓN | b) JUBILACIÓN |
| c) PAGO POR RETIRO | d) INDEMNIZACIÓN |

10. Es la institución del gobierno federal cuyo objetivo fundamental es de dar cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores del sector privado:

Resp. _____

LAGISLACIÓN LABORAL

LEYES CONSULTADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

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

REFERENCIAS DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO

D1.- Tamayo y Salmorán Rolando.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Séptima edición.- 1994.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Tomo D-H, p.928.

D2.- D1.- Orozco Hernández J. Jesús.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Séptima edición.- 1994.- Universidad Nacional Autónoma de México.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Tomo D-H, p.1328.

LEGISLACIÓN LABORAL

IMÁGENES DE INTERNET

IM01.- <https://i.ytimg.com/vi/i5M6PqOn8vs/maxresdefault.jpg>



IM02.- <https://catedrajuridica.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/06/image001.png>



IM03.- <https://quees.mobi/wp-content/uploads/2019/11/derecho-publico.jpg>



IM04.- <https://tomi-digital-resources.storage.googleapis.com/images/classes/resources/rsc-665275-605b82003a098.jpeg>



IM05.- <https://justatic.com/v/20231012123507/marketing/files/new/production/images/mexico/derecho-laboral.jpg>



IM06.-

<https://justatic.com/v/20231012123507/marketing/files/new/production/images/mexico/derecho-laboral.jpg>



IM07. <https://justatic.com/v/20231012123507/marketing/files/new/production/images/mexico/derecho-laboral.jpg>



IM08.- <https://definicion.com/wp-content/uploads/2022/10/Coercibilidad-Fuerza.png>



IM09.- <https://www.daviersa.com/wp-content/uploads/2018/10/camaralegislativa1-600x367.jpg>



IM10.-

https://www.lapalabrabierta.com/lapalabrabierta/wpcontent/uploads/2018/09/MULTITUD996309_27544627.jpg



IM11.- https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRHFw8Kh_ZyN5KUNEEesebxg1FVlg6DMO2WRZEXY_nW2Q&s



IM12.- <https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcR-D1Yy52keUwq8vVpxT-SNAnTIFDjeiwPVhdf8Jw9fCA&s>



IM13. https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQocKovhchBsZKlclrzGMGUYIXhdXcMu_07ODnEZlfaA&s



IM14.-

https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRryD_ofhyOjRcfxAkAC30mGm1tco4shXnTfw_A258SdQ&s



IM15.-https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQAjOEDY2R0Y-4ETtj_dgYbykhKJRvc3dqqrUaoMnY3g&s



IM16.- https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQAjOEDY2R0Y-4ETtj_dgYbykhKJRvc3dqqrUaoMnY3g&s



IM17.- <https://derechoyeducacion.com/wp-content/uploads/2021/01/Estado-de-Derecho.png>



IM18.-<https://concepto.de/wp-content/uploads/2019/12/piramide-de-kelsen-e1576597148550.jpg>



IM19.- <https://plazadellibro.com/imagenes/9783687/978368726458.GIF>



IM20.- <https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTsb7zfLYA4zQqRd27NUNPc7uaj2guhgwO4IbX1xTB4pw&s>



IM21.- <https://i.ytimg.com/vi/gYVTmKnvNu4/hq720.jpg?sqp=-oaymwEhCK4FEIIDSFryq4qpAxMIARUAAAAAGAEIAADIQj0AgKJD&rs=AOOn4CLBKGmrDylyYRBI71364vxj3CeYbKA>



IM22.- <https://i.ytimg.com/vi/gYVTmKnvNu4/maxresdefault.jpg>



IM23.- <https://universoradio.ucol.mx/wp-content/uploads/2022/01/imss.jpg>



IM24.- <https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTYbN3f ntJW7M7sfvrDR2goUOdkHi3E4loT06H5lxVXg&s>



IM25.- <https://ccvvabogadosblog.files.wordpress.com/2017/11/empleador.jpeg?w=297>



IM26.- <https://www.unitecoprofesional.es/blog/wp-content/uploads/2021/08/Secreto-profesional.jpg>



IM27.- https://www.gob.mx/cms/uploads/article/main_image/42791/junta.jpg



IM28.-
<https://slideplayer.es/slide/12197278/71/images/2/Principios+Rectores+del+Derecho+Laboral+Mexicano.jpg>



IM29.- <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23299w/stu12/banksy.jpg>



IM30.- <https://image.slidesharecdn.com/contratoindividualdetrabajo-111029214616-phpapp01/85/Contrato-individual-de-trabajo-1-320.jpg>



IM31.-
[https://images.ecestaticos.com/3F9GwzECVTP7iZ0GXO13wz8GUH0=/0x0:1122x935/1200x900/filters:fill\(white\):format\(jpg\)/f.elconfidencial.com%2Foriginal%2Ff42%2F1aa%2Fc12%2Ff421aac1250fb38870a08d7a80321741.jpg](https://images.ecestaticos.com/3F9GwzECVTP7iZ0GXO13wz8GUH0=/0x0:1122x935/1200x900/filters:fill(white):format(jpg)/f.elconfidencial.com%2Foriginal%2Ff42%2F1aa%2Fc12%2Ff421aac1250fb38870a08d7a80321741.jpg)



IM32.- https://playersoflife.com/wp-content/uploads/PREV_BALUARTE.png



IM33.- <https://www.nominapro.mx/wp-content/uploads/2022/12/capacitacion-y-adiestramiento.jpg>



IM34.- <https://legalzone.com.mx/wp-content/uploads/2017/11/Causas-de-Rescisi%C3%B3n-de-la-Relaci%C3%B3n-Laboral-en-M%C3%A9xico.-legal-zone-mexico.jpg>



IM35.- <https://legalweb.com.mx/wp-content/uploads/2019/12/apreton-de-manos-negocios-810x540.jpg?w=640>



IM36.-https://media.licdn.com/dms/image/D4E12AQEKLn9pg7F5tw/article-cover_image-shrink_600_2000/0/1694579661667?e=2147483647&v=beta&t=l8w93JGhHFF_q9X6p3tMUC2h61vb3Dqjor0jGnUHZIs



IM37.- <https://materiaeducativo.org/wp-content/uploads/2015/08/Reglamento.png>



IM38.-
[https://www.elfinanciero.com.mx/resizer/4iPLeQl4HxZVZvkXTVSeVNdoVKw=/1440x810/filters:format\(jpg\):quality\(70\)/cloudfront-us-east1.images.arcpublishing.com/elfinanciero/NNBHN63D2VDLVPVGSX6JXBK2N4.jpg](https://www.elfinanciero.com.mx/resizer/4iPLeQl4HxZVZvkXTVSeVNdoVKw=/1440x810/filters:format(jpg):quality(70)/cloudfront-us-east1.images.arcpublishing.com/elfinanciero/NNBHN63D2VDLVPVGSX6JXBK2N4.jpg)



IM39.- https://www.metacontratas.com/wp-content/uploads/2018/09/boca_incendios.jpg



IM40.- <https://i.ytimg.com/vi/0KNi3usi3bs/sddefault.jpg>



IM41.- https://img.freepik.com/vector-gratis/vacaciones-playa_24908-53913.jpg



IM42.- https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTztPRgStsW4j0G0Bcl_E2V86d9w3n7sLtB2w&s



IM43.-
<https://www.eluniversal.com.mx/resizer/PQBAeOUTwphHivuRxsrCklynz68=/1100x666/filters:foca>

l(530x332:540x342)/cloudfront-us-east-1.images.arcpublishing.com/eluniversal/AIBCDQQYANC2TBJQN46OUMCNKM.jpg



IM44.-
https://www.contadigital.mx/images/posts/Salario%20m%C3%ADnimo%202024%20por%20zonas_1701467348.jpeg



IM45.- <https://www.nominapro.mx/wp-content/uploads/2023/01/prestaciones-superiores-a-la-ley-mexico.jpg>



IM46.- <https://diario.mx/jrz/media/uploads/galeria/2020/12/15/20201215074038477-0-1741870.jpg>



IM47.https://cdn.slidesharecdn.com/ss_thumbnails/conformacioneintegraciondelacomisionmixta-decapacitacionadiestramientoyproductividad2015-230814202050-d099ad6b-thumbnail.jpg?width=640&height=640&fit=bounds



IM48.-
https://static.wixstatic.com/media/b81db5_2989a6c179504bff82e00ee63d32f91d~mv2.jpg/v1/fill/w_400,h_246,al_c,lg_1,q_80/b81db5_2989a6c179504bff82e00ee63d32f91d~mv2.jpg



IM49.- <https://www.sesamehr.mx/wp-content/uploads/2022/10/rescision-contrato-ley-federal-trabajo.jpg>



IM50.- <https://afforhealth.com/wp-content/uploads/2023/05/pretty-young-mother-with-her-baby-in-sling-working-2022-12-15-18-16-59-utc-1024x683.jpg>



IM51- <https://www.sesamehr.mx/wp-content/uploads/2021/07/que-es-la-prima-de-antiguedad-en-mexico.jpg>



IM52.- <https://radiouat.mx/wp-content/uploads/2017/12/TRABAJO-INFANTIL.jpg>



IM53.-

https://cdn2.imagenradio.com.mx/media/files/imagen_radio/styles/large/public/1217319_0.jpg



IM54.- <https://abogadoslaboralesmexico.mx/wp-content/uploads/2020/09/asesoria-despido-masivo-.jpg>



IM55.- <https://www.ninjaexcel.com/wp-content/uploads/2023/05/Calculo-de-finiquito.png>



IM56.- <https://i1.wp.com/concepcioncorro.com/wp-content/uploads/2018/12/Huelga.png?resize=762%2C427&ssl=1>



IM57.- <https://lvdt01mx8.nyc3.cdn.digitaloceanspaces.com/wp-content/uploads/2015/02/El-Sindicato-Nacional-de-Trabajadores-de-la-Educaci%C3%B3n-regalar%C3%A1-tel%C3%A9fonos-celulares-a-sus-miembros-en-todo-el-Pa%C3%ADs..jpg>



IM58.- <https://image.slidesharecdn.com/exp-131204104337-phpapp02/85/Exp-Sindicato-LA-Juan-Gerardo-Alcantar-Hurtado-5-320.jpg>



IM59.-

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/3/3d/Logo_de_la_CTM.svg/1200px-Logo_de_la_CTM.svg.png



IM60.- <https://juridicamente.net/wp-content/uploads/2021/07/El-contrato-colectivo-de-trabajo.png>



IM61.- <https://i.ytimg.com/vi/xK91r3UiBGo/maxresdefault.jpg>



IM62.- <https://i.scdn.co/image/ab6765630000ba8af31ff137618ca466caee9e34>



IM63.- <https://www.sesamehr.mx/wp-content/uploads/2021/09/que-caracteristicas-tiene-un-contrato-colectivo-de-trabajo.jpg>



IM64.- <https://i.ytimg.com/vi/IR1NIUKSd60/maxresdefault.jpg>



IM65.- <https://legalweb.com.mx/wp-content/uploads/2020/05/whatsapp-image-2017-09-19-at-16.23.37-640x360-1-e1590513169195.jpeg>



IM66.- <https://www.roboprosl.com/wp-content/uploads/2015/10/automatizacion-robopro-810x450.jpg>



IM67.- https://reformalaboralparatodos.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/GZlJH_huelga.jpg



IM68.- <https://s.yimg.com/ny/api/res/1.2/c5KCWSp.3Xxa5l650iTaeA--/YXBwaWQ9aGlnaGxhbmRlcjt3PTY0MDtoPTQ3Ng--/https://media.zenfs.com/es/aplatam.com/12f2e4f0537718f7194e13e6ca7985b3>



IM69.- <https://escuelaselect.com/wp-content/uploads/seguridad-social.jpg>



IM70.-
https://0901.static.prezi.com/preview/v2/itt4uf5evzpkqopvuvqsqdbibp6jc3sachvcdoaizecfr3dnitcq_3_0.png



IM71.- <https://www.elcontribuyente.mx/wp-content/uploads/2021/08/bajas-y-altas-del-imss.jpeg>



IM72.- <https://i.ytimg.com/vi/LasApX-wEnk/hq720.jpg?sqp=-oaymwEhCK4FEIIDSFryq4qpAxMIARUAAAAAGAEIAADIQj0AgKJD&rs=AOOn4CLB8guxCe4NULOLKutAGXDb1vEObZA>



IM73.- <https://www.injuredcalltoday.com/wp-content/uploads/2020/01/most-common-work-accidents.jpeg>



IM74.-

<https://idc.brightspotcdn.com/dims4/default/a4c0f19/2147483647/resize/800x%3E/quality/90/?url=https%3A%2F%2Fidc.brightspotcdn.com%2Ffeinfluss%2Fmedia%2F2017%2F02%2F08%2F%2Fcapiatales1.jpg>



IM75.-

https://0701.static.prezi.com/preview/v2/rnhonnay6f4aopzptadsqkdrc76jc3sachvcdoaizecfr3dnitcq_3_0.png



IM76.- <https://cursos-imss.mx/wp-content/uploads/cesantia-vejez-imss-edad-jubilacion.jpg>



IM77.- <https://mercados.press/wp-content/uploads/2024/03/trabajadoras-hogar.jpg>



IM78.- <https://www.gerencie.com/wp-content/uploads/sustituir-empleador.png>



IM79.- <https://elconta.mx/wp-content/uploads/2023/04/liquidacion-de-empresas.jpg>



IM80.- <https://i.ytimg.com/vi/YzR9poh0v20/maxresdefault.jpg>



IM81. <https://idc.brightspotcdn.com/dims4/default/d824799/2147483647/resize/800x%3E/quality/90/?url=https%3A%2F%2Fidc.brightspotcdn.com%2Ff4%2Ff6%2Ff3a727b942f196e616f11a1e6e66%2Fcaptura-de-pantalla-2018-07-05-a-las-10.06.01%20a.m..png>



IM82.- https://cdn.slidesharecdn.com/ss_thumbnails/rgimenvoluntarioyprestaciones-141106234655-conversion-gate01-thumbnail.jpg?width=640&height=640&fit=bounds



