

DERECHO DEL TRABAJO

Sexto Semestre

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA



GUÍA DE ESTUDIO

Guía de estudio elaborada por:
Mtro. Claudio Augusto Magallón García

Actualización de temas:
Lic. Oscar Jouvany Zavala Gamboa



FACULTAD DE DERECHO DERECHO DEL TRABAJO SEXTO SEMESTRE

Datos curriculares:

- **Nombre de la asignatura:** Derecho del Trabajo
- **Ciclo:** Licenciatura
- **Plan de estudios:** 2020
- **Carácter:** Obligatoria
- **Créditos:** 7
- **Asignatura precedente:** Ninguna
- **Asignatura subsecuente:** Derecho Procesal del Trabajo

Características de los destinatarios:

- Alumnos de sexto semestre.
- El estudiante debe contar con el estudio del artículo 123 constitucional que fundamenta el Derecho del Trabajo.
- Ser capaz de analizar y comprender la Ley Federal del Trabajo, y contar con la capacidad de identificar en la práctica diaria la manera en que las actividades dentro de nuestras rutinas se ven afectadas por la regulación en materia laboral.

Esquema de evaluación:

Examen final 100%

Duración (horas):

64

Elaborador de la guía:

Mtro. Claudio Augusto Magallón García

Actualización:

Lic. Oscar Jouvany Zavala Gamboa

Objetivo General de la Asignatura

El alumnado reflexionará sobre la importancia del trabajo, así como el surgimiento y alcances del Derecho del Trabajo, describirá la esencia y filosofía particular de esta rama jurídica en el ámbito individual, así como sus conceptos básicos, puntualizando los riesgos de trabajo, la protección para mujeres y menores, los trabajos especiales, el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo y las políticas de reforma laboral, especialmente a las derivadas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en mayo de 2019.

Competencias Generales

El alumnado ubicará los conocimientos de Derecho del Trabajo en casos prácticos, identificará y planteará soluciones jurídicas a los problemas, y adquirirá un compromiso ético y social para enfrentarlos.

Competencias Transversales

El alumnado será capaz de defender en todo momento los derechos humanos, y laborales de sus clientes.

Planteará argumentos lógicos y retóricos en la resolución de problemas referentes al Derecho del Trabajo.

El alumnado fortalecerá su profesionalismo, valores, y principios para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, y la equidad de género.

Competencias Específicas

Resolverá cuestiones de aplicación práctica del Derecho Laboral, sin dejar de observar las competencias teóricas que esta disciplina requiere.

Competencias Jurídicas

El alumnado analizará las normas de trabajo de los conflictos laborales en el contexto que se le planteen aplicando sus habilidades negociadoras y conciliadoras, asumiendo una actitud ética y responsable con el fin de solucionar a la luz de la justicia social tales controversias; atendiendo en todo momento a la cultura de la legalidad.

El alumnado con actitud reflexiva, analítica, crítica y propositiva, analizará el alcance del Derecho Burocrático individual y colectivo, contenidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado, en búsqueda del equilibrio entre las fuerzas del trabajo burocrático, en concordancia con la Reforma Constitucional de Derechos Humanos de 2011 y la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012, de manera que incorpore sus aportaciones a la solución de los problemas, incluso a 20 años de prospectiva.

Enfoque Educativo Basado en Derechos Humanos

Eliminar y rechazar comportamientos, contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre sexos, incluidos aquellos contenidos en libros de texto y materiales educativos.

Respetar y promover las mismas condiciones en términos de acceso y tratamiento educacional entre los estudiantes, favoreciendo la igualdad de oportunidades de manera permanente.

Eliminar creencias sexistas asumidas por cualquier persona dentro del salón de clases.

El personal académico evitará el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género y exigirá que el alumnado igualmente se conduzca bajo esta premisa.

Enseñar el contenido temático con énfasis en el respeto, protección, promoción y garantía de la dignidad e integridad de todas las personas.

Fomentar la cultura por la paz y la solución no violenta de los conflictos.

Promover la participación y responsabilidad de los alumnos en la construcción de un Estado Democrático de Derechos Humanos.

Desarrollar empatía por las causas de las personas en situación de vulnerabilidad.

Nota: los ejes señalados tienen carácter enunciativo más no limitativo y son parte integral de los temas específicos del programa de estudios, por lo que cada profesor es responsable de respetarlos, protegerlos, promoverlos y garantizarlos en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

Índice temático

Unidad 1. Generalidades del Derecho del Trabajo y El Derecho Internacional del Trabajo

- 1.1 Introducción al estudio del Derecho del Trabajo
 - 1.1.1 Origen etimológico y terminológico de la palabra trabajo
 - 1.1.2 La autonomía del Derecho del Trabajo
 - 1.1.3 Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo
 - 1.1.4 Relación del Derecho del Trabajo con otras disciplinas
- 1.2 Naturaleza, Ubicación y Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo
 - 1.2.1 Clasificación tradicional del orden jurídico interno
 - 1.2.2 Fuentes del Derecho del Trabajo
 - 1.2.2.1 Las fuentes del derecho mexicano del trabajo
 - 1.2.2.1.1 Materiales
 - 1.2.2.1.2 Formales
- 1.3 Los Caracteres y Contenido del Derecho del Trabajo
 - 1.3.1 En cuanto a sus caracteres:
 - 1.3.1.1 Como derecho de clase
 - 1.3.1.2 Como derecho proteccionista de la clase trabajadora
 - 1.3.1.3 Como derecho expansivo
 - 1.3.1.4 Como derecho programático
 - 1.3.1.5 Como derecho imperativo
 - 1.3.2 Respecto de su contenido
 - 1.3.2.1 El carácter unitario del derecho del trabajo
 - 1.3.2.2 La división en partes del derecho del trabajo
 - 1.3.2.3 El núcleo del derecho del trabajo
- 1.4 Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo
 - 1.4.1 El equilibrio y la armonía entre los factores de la producción
 - 1.4.2 La idea de la justicia social
 - 1.4.3 El trabajo como derecho y deber sociales
 - 1.4.4 La libertad de trabajo
 - 1.4.5 El derecho del trabajo y la dignidad humana
 - 1.4.6 El derecho del trabajo y la vida, la salud y la existencia decorosa de los trabajadores
 - 1.4.7 El principio de igualdad en el derecho del trabajo
 - 1.4.8 Estabilidad de los trabajadores en sus empleos
- 1.5 Sujetos del Derecho del Trabajo
 - 1.5.1 Clasificación de los sujetos laborales
 - 1.5.2 Los sujetos individuales
 - 1.5.2.1 El trabajador
 - 1.5.2.2 El trabajador de confianza
 - 1.5.2.3 El representante del patrón
 - 1.5.2.4 El intermediario
 - 1.5.2.5 El patrón
 - 1.5.2.6 El patrón sustituto
 - 1.5.3 Los sujetos colectivos
 - 1.5.4 Naturaleza jurídica del vínculo entre trabajador y patrón
- 1.6 Los principales antecedentes
 - 1.6.1 Su naturaleza
 - 1.6.2 Su Contenido
- 1.7 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 1.7.1 Constitución

- 1.7.2 Estructura Orgánica
- 1.7.3 Funcionamiento
- 1.8 Convenios Internacionales en materia de Derecho Laboral
 - 1.8.1 Convenios fundamentales
 - 1.8.2 Convenios de Gobernanza
- Unidad 2. La Relación de Trabajo**
- 2.1 Los Elementos de la relación de trabajo
 - 2.1.1 Elemento subjetivo
 - 2.1.1.1 El trabajador
 - 2.1.1.2 El patrón
 - 2.1.2 El elemento objetivo
 - 2.1.2.1 El servicio personal
 - 2.1.2.2 El factor subordinación en la relación de trabajo
 - 2.1.3 El salario como elemento de la relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo vigente
- 2.2 Los requisitos de validez de la relación de trabajo
 - 2.2.1 Los principios diferenciales respecto del derecho civil
 - 2.2.1.1 Los requisitos en la legislación laboral
 - 2.2.1.2 La capacidad de los sujetos
 - 2.2.1.3 La libertad del consentimiento
 - 2.2.1.4 La licitud en el objeto
 - 2.2.1.5 La formalidad Concepto
- 2.4 La disolución de la relación individual de trabajo
 - 2.4.1 Clasificación
 - 2.4.2 La rescisión imputable al trabajador (el despido)
 - 2.4.3 La rescisión imputable al patrón (retiro justificado)
 - 2.4.4 La formalidad en la rescisión de la relación individual de trabajo
 - 2.4.5 La terminación de la relación individual de trabajo
- Unidad 3. Condiciones de Trabajo**
- 3.1 Principio de Igualdad Sustantiva
 - 3.1.1 Tipos de Contratos
 - 3.1.2 Modalidades de contratación
- 3.2 Salario y las condiciones de trabajo
 - 3.2.1 El concepto legal
 - 3.2.2 Los elementos que integran su contenido
 - 3.2.3 Las formas para determinar el monto del salario
 - 3.2.4 Los salarios mínimos
 - 3.2.5 Normas e instituciones de fomento al poder adquisitivo del salario.
- 3.3 Jornada de trabajo y días de descanso
 - 3.3.1 Jornada de trabajo
 - 3.3.2 Concepto legal
 - 3.3.3 Clasificación
 - 3.3.4 Diurna
 - 3.3.5 Nocturna
 - 3.3.6 Mixta
 - 3.3.7 Continua
 - 3.3.8 Discontinua
 - 3.3.9 Extraordinaria
 - 3.3.10 Especial
 - 3.3.11 Humanitaria
 - 3.3.12 La distribución de las horas de la jornada de trabajo en el día y en la semana

- 3.3.13 Descansos
- 3.3.14 Su clasificación
- 3.3.15 Su remuneración
- 3.3.16 Las vacaciones
- 3.3.17 Su duración
- 3.3.18 La prima de vacacional
- 3.3.19 Aguinaldo
- 3.4 La Capacitación y el adiestramiento de los trabajadores
 - 3.4.1 Los derechos y las obligaciones de los patrones para capacitar
 - 3.4.2 Las obligaciones y derechos de los trabajadores para capacitarse
- 3.5 Antigüedad, preferencia y ascenso
 - 3.5.1 La antigüedad en un trabajo
 - 3.5.1.1 Privilegios
 - 3.5.1.2 La prima de antigüedad
 - 3.5.2 Los derechos de preferencia
 - 3.5.2.1 Los factores legales
 - 3.5.2.2 Los requisitos de procedencia
 - 3.5.2.3 Los efectos del incumplimiento
 - 3.5.3 El derecho al ascenso
 - 3.5.3.1 Definición
 - 3.5.3.2 Las reglas operativas
 - 3.5.3.3 Los efectos del incumplimiento
- Unidad 4. Los Regímenes Especiales y el Trabajo de las Mujeres y los Menores**
 - 4.1 Los regímenes especiales por las características del trabajador
 - 4.2 Los regímenes especiales por las características del patrón
 - 4.3 Los regímenes especiales por las características de los servicios prestados
 - 4.4 De las mujeres
 - 4.4.1 Consideraciones generales
 - 4.4.2 El objeto jurídico de las modalidades del trabajo de las mujeres
 - 4.4.3 Las modalidades concretas de la regulación del trabajo de las mujeres
 - 4.5 De los menores
 - 4.5.1 Consideraciones generales
 - 4.5.2 El objeto jurídico de las modalidades del trabajo de los menores de edad
 - 4.5.3 Las modalidades concretas de la regulación del trabajo de los menores de edad
- Unidad 5. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado**
 - 5.1 El ámbito de validez del apartado "B" del artículo 123 constitucional
 - 5.2 Los principios Constitucionales del derecho de los trabajadores al servicio del Estado
 - 5.3 Principales aspectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
 - 5.4 El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Entidades Paraestatales
 - 5.4.1 Los criterios para determinar el régimen laboral aplicable
 - 5.5 El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Entidades Federativas y a los Municipios
 - 5.5.1 Los criterios para determinar el régimen laboral aplicable
 - 5.5.2 La regulación legal
 - 5.6 El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
 - 5.6.1 Los principios Constitucionales
 - 5.6.2 Legislación aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
- Unidad 6. Régimen Jurídico Laboral aplicable a las Instituciones de Crédito**
 - 6.1 Consideraciones generales

- 6.2 Los principios Constitucionales aplicables a las Instituciones de Banca y Crédito
- 6.3 Los principales aspectos de la regulación jurídica del trabajo Bancario

Unidad 7. Los Trabajos Especiales Regulados en la Ley Federal del Trabajo

7.1 Trabajos Especiales

- 7.1.1 La industria familiar
- 7.1.2 Los trabajadores de confianza
- 7.1.3 Los trabajadores de los buques
- 7.1.4 Los trabajadores aeronáuticos
- 7.1.5 Los trabajadores ferrocarrileros
- 7.1.6 Los trabajadores de los autotransportes
- 7.1.7 Los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas federales
- 7.1.8 Los trabajadores del campo
- 7.1.9 Los agentes de comercio
- 7.1.10 Los deportistas profesionales
- 7.1.11 Los trabajadores a domicilio
- 7.1.12 Los trabajadores domésticos
- 7.1.13 Los trabajadores en hoteles, bares, restaurantes y establecimientos análogos
- 7.1.14 Los trabajadores
- 7.1.15 Los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

Unidad 8. Los Riesgos de Trabajo

- 8.1 Los Riesgos de Trabajo
- 8.2 Clasificación de los Riesgos de Trabajo
- 8.3 Consecuencias jurídicas de los Riesgos de trabajo
- 8.4 Obligaciones especiales del patrón
- 8.5 Derechos y Obligaciones de los trabajadores en los Riesgos de Trabajo

Unidad 9. Generalidades del Derecho Colectivo del Trabajo en México

9.1 El Derecho Colectivo de Trabajo

- 9.1.1 Noción de Derecho Colectivo del Trabajo
- 9.1.2 Sujetos colectivos
- 9.1.3 Centro de imputación jurídica colectiva
- 9.1.4 Instituciones que comprende
- 9.1.5 La coalición

9.2 Movimiento Obrero

- 9.2.1 Surgimiento de la fábrica en Europa
- 9.2.2 Alianzas de trabajadores
- 9.2.3 Derecho de asociación
- 9.2.4 Derecho de reunión
- 9.2.5 Resistencia de los trabajadores al sistema económico liberal
- 9.2.6 Repercusión del movimiento obrero de Chicago

9.3 Clase Obrera en México

- 9.3.1 El Porfiriato y la clase obrera
 - 9.3.1.1 Manifiesto de los hermanos Flores Magón
- 9.3.2 Casa del Obrero Mundial
- 9.3.3 Sindicalismo de Luis N. Morones Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)
- 9.3.4 Ideario laboral de Lázaro Cárdenas
- 9.3.5 Formación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) por Vicente Lombardo Toledano
 - 9.3.5.1 Breve reseña del Liderazgo de Fidel Velázquez
- 9.3.6 Unión Nacional de Trabajadores
- 9.3.7 Vigencia del movimiento obrero mexicano

Unidad 10. Instituciones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo

10.1 El Sindicato en México

- 10.1.1 Tipos de Sindicatos en México
- 10.1.2 Estatutos sindicales
- 10.1.3 Registro y personalidad jurídica
- 10.1.4 Toma de nota de la directiva sindical, representante legal y apoderado
- 10.1.5 Obligaciones y prohibiciones del sindicato
- 10.1.6 Relaciones del sindicato: con el patrón; con el Estado; y con otros sindicatos
- 10.1.7 Federaciones y confederaciones
- 10.1.8 Disolución de los sindicatos
- 10.1.9 Cancelación del registro sindical

10.2 Contrato Colectivo de Trabajo

- 10.2.1 Forma del Contrato Colectivo de Trabajo
- 10.2.2 Características de este Contrato
- 10.2.3 Sujetos
- 10.2.4 Contenido
- 10.2.5 Cláusulas de admisión y separación de un Trabajo y sus efectos
- 10.2.6 Relación con cada trabajador en lo individual
- 10.2.7 Terminación del Contrato colectivo de trabajo
- 10.2.8 Relaciones colectivas de trabajo
 - 10.2.8.1 Modificación
 - 10.2.8.2 Suspensión
 - 10.2.8.3 Terminación

10.3 Contrato ley

- 10.3.1 Requisitos para la creación del Contrato Ley
- 10.3.2 Mediante convención
- 10.3.3 Elevación de contrato colectivo de trabajo
- 10.3.4 Intervención gubernamental

10.4 Reglamento Interior de Trabajo

- 10.4.1 Objetivos
- 10.4.2 Sujetos
- 10.4.3 Procedimiento de creación
- 10.4.4 Contenido
- 10.4.5 Aplicación de sanciones
- 10.4.6 Suspensión del trabajador en cumplimiento de una sanción

10.5 Huelga

- 10.5.1 Definición legal de huelga
- 10.5.2 Objetivos de una huelga
- 10.5.3 Alcance de la huelga
- 10.5.4 Requisa
- 10.5.5 Huelga general
- 10.5.6 Penalidad por violación al derecho de huelga

Planeación para el estudio de contenidos

| Unidad: | Actividades | Horas recomendadas |
|--|---|---------------------------|
| Unidad 1. Generalidades del Derecho del Trabajo y El Derecho Internacional del Trabajo. | Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo | 6 |
| Unidad 2. La Relación de Trabajo | Las personas y el objeto [directo e indirecto] de la relación de trabajo. | 6 |
| Unidad 3. Condiciones de Trabajo | Principio de Igualdad Sustantiva. | 6 |
| Unidad 4. Los Regímenes Especiales y el Trabajo de las Mujeres y los Menores. | Regímenes especiales | 7 |
| Unidad 5. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. | El ámbito de validez del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. | 7 |
| Unidad 6. Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Instituciones de Crédito. | Los Trabajos Especiales | 7 |
| Unidad 7. Los Trabajos Especiales Regulados en la Ley Federal del Trabajo. | Los Riesgos de Trabajo | 7 |
| Unidad 8. Los Riesgos de Trabajo. | Los riesgos de trabajo | 6 |
| Unidad 9. Generalidades del Derecho Colectivo del Trabajo en México. | El Derecho Colectivo del Trabajo | 6 |
| Unidad 10. Instituciones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo. | Sindicatos, Federaciones y Confederaciones | 6 |

Introducción a la asignatura

El Derecho Individual del Trabajo son normas o disposiciones que se encuentran contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en algunos Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, en la legislación laboral, en los reglamentos y contratos individuales de trabajo, entre otras fuentes.

Estas disposiciones tienen por objeto regular todo lo que se encuentre relacionado con el trabajo subordinado, estableciendo un vínculo jurídico entre patrones y trabajadores.

Dicho vínculo impone una serie de obligaciones y derechos recíprocos tanto para los trabajadores como para los patrones que se encuentran sujetos a una relación de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo como: "... cualquiera que sea el acto que le dé de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Por otra parte, el artículo 8 del mismo ordenamiento en cita señala que, "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Si bien el trabajo no es garante infalible de la paz social, si es un factor demasiado importante para lograrla.

Efectivamente para alcanzar la paz social se necesita, además de que las personas tengan trabajo remunerado, erradicar la pobreza y el hambre, estrechar la distancia entre la opulencia y la miseria, aminorar la desigualdad entre ricos y pobres, fomentar los valores por la educación, por la vida, y por el respeto irrestricto a los derechos humanos.

Desde tiempos remotos e inmemorables se vislumbraban muchas adversidades para las especies con vida, a tal grado que para sobrevivir era menester adaptarse a las circunstancias que prevalecían en diferentes lugares y momentos.

Entre las adversidades que amenazaban con la extinción de especies con vida, podemos señalar a los factores climatológicos, topográficos, alimentarios, así como a otras especies depredadoras.

Para adaptarse a las circunstancias y lograr sobrevivir era necesario prepararse para enfrentar a la realidad fáctica, y así superar cualquier tipo de inconveniente natural.

Para tal efecto, era menester el trabajo considerando que esto implica realizar o ejecutar actividades.

El tema de la sobrevivencia sin duda requiere de la inteligencia, de la comunicación, de la organización, de la planeación e implementación de estrategias que permitan enfrentar y superar todo tipo de retos que constituyan barreras o una amenaza para la vida.

La comunicación, organización, y la planeación entre otras, son actividades que requieren de participación.

El objetivo principal de una participación individual consiste en fortalecer al grupo que pertenece, ya que la fuerza es necesaria para enfrentar los grandes retos que implica vivir en una comunidad.

Por esta razón, el individuo no debe apartarse de las obligaciones que están a su cargo por el simple hecho de pertenecer a un grupo o de formar parte de una colectividad. La vida en comunidad, es justamente donde se generan las primeras estructuras de trabajo.

Bajo este horizonte es incuestionable que el trabajo implica realizar actividades que son fundamentales para sobrevivencia.

Sin el trabajo no existen expectativas de vida. Por consiguiente, la falta o ausencia de trabajo genera pobreza, hambre, miseria, delincuencia, enfermedades, guerras, etc.

Por el contrario, el trabajo es fuente de bienestar social porque genera riqueza, paz, estabilidad, salud, desarrollo económico, científico y tecnológico, entre otras cosas.

En este orden de ideas es inconcuso que el trabajo es un derecho y también una obligación de las personas, en consecuencia nadie está exento del trabajo.

En efecto, el ser humano no puede sustraerse, ni ser indiferente a los fenómenos que se encuentran relacionados con el trabajo. Por esto es importante conocer los orígenes, desarrollo, evolución, cambios o transformaciones en el trabajo.

Por esta razón, el Derecho Individual del Trabajo es materia de una legislación especial que contiene normas de carácter sustantivo y de carácter adjetivo, así como autoridades jurisdiccionales especializadas en este campo.

Por otro lado, el Derecho Individual del Trabajo es una asignatura que forma parte de los planes y programas de estudio de la Licenciatura en Derecho. Igualmente es objeto de estudio en diversas instituciones a nivel de posgrado.

Resultan históricos los debates en la Asamblea Constituyente de 1917, relacionados con el trabajo.

El resultado de esos debates fue un título dedicado al trabajo que se encuentra posicionado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A partir de este resultado, México pasó a la historia como el primer país en el mundo que elevó a rango constitucional los denominados Derechos Sociales en favor de la clase trabajadora.

Cabe destacar que, el artículo 123 de la Constitución de 1917, permaneció 14 años sin tener una ley reglamentaria que fuera aplicable en toda la República. En efecto, no fue sino hasta 1931 cuando se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

Las reformas más sobresalientes a esta ley datan de los años 1970, 1980 y 2012. Por lo que se refiere a las reformas de 2012 se tocaron temas bastante sensibles para la clase trabajadora, entre los cuales destacan, el trabajo en régimen de subcontratación, los periodos de prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, y para capacitación inicial, el tope de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, el pago de salario por hora de prestación de servicio, entre otros.

El pasado 17 de junio de 2014 se reformó la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se modificó la edad mínima para trabajar.

La anterior reforma no se vio reflejada en la Ley Federal del Trabajo, sino hasta el 12 junio de 2015.

Esta guía se ajusta a los parámetros de la reforma a la legislación laboral motivada con la publicación en el Diario Oficial de la Federación el pasado 24 de febrero de 2017, mediante el cual se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, mismas que tuvieron una importante referencia en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019.

Forma de trabajo (metodología)

Esta guía de estudio es un documento de apoyo para el desarrollo de los contenidos de la asignatura; en ella están indicados, por unidad, algunas sugerencias bibliográficas y actividades de aprendizaje para adquirir los conocimientos mínimos sobre la materia.

Por ello, es responsabilidad del estudiante:

- **Revisar de manera general la guía** para contextualizar la asignatura y organizar óptimamente el tiempo destinado al estudio de los textos planteados y la solución de las actividades.
- **Leer exhaustiva y cuidadosamente los documentos** que se indican y revisar las páginas electrónicas. Asimismo, realizar, después de cada lectura, resúmenes, cuadros sinópticos, mapas conceptuales y esquemas para facilitar la construcción y aprehensión del conocimiento y detectar los aspectos que deberá consultar y aclarar con su asesor en las sesiones sabatinas en caso de poder asistir a ellas.
- **Realizar las actividades de aprendizaje** que básicamente se orientan a la identificación de los contenidos dentro de los textos señalados. Es importante mencionar que antes de comenzar con el desarrollo de las actividades de aprendizaje es recomendable haber estudiado y leído toda la bibliografía básica sugerida en la unidad.
- **Responder de forma honesta y personal las autoevaluaciones** al final de cada unidad, para observar la comprensión de cada tema, el grado de avance y los contenidos que deben reforzar rumbo al examen final.

Cabe aclarar que esta guía, como su nombre lo indica, es un recurso de apoyo para el estudio de esta asignatura, por tanto, es muy importante que realicen las lecturas, actividades y autoevaluaciones PREVIO a las sesiones presenciales (en caso de asistir a ellas), ya que el objetivo de estas sesiones es únicamente aclarar las dudas y enriquecer el estudio de los temas mediante la retroalimentación con su profesor(a) y compañeros(as).

Unidad 1. Generalidades del Derecho del Trabajo y El Derecho Internacional del Trabajo

| | |
|-------------------------------|--|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. ¿Diga qué entiende por Derecho del Trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Son normas o disposiciones donde se encuentran establecidos los mínimos derechos y obligaciones que adquieren recíprocamente tanto los trabajadores como los patrones que se encuentran vinculados por una relación de trabajo.b) Son normas o disposiciones que tienden a proteger a los trabajadores.c) Son normas o disposiciones que regulan todas las cuestiones que se relacionan con el trabajo.2. ¿Cuál de las siguientes opciones considera que deberá ser objeto de regulación en la LFT?<ol style="list-style-type: none">a) El trabajo subordinado.b) El trabajo independiente.c) Los dos anteriores.3. ¿Cuál de las siguientes opciones considera que pueden establecer o formar una relación individual de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Los sindicatos de trabajadores y los patrones.b) Sólo el trabajador y el Patrón.c) Los dos anteriores.4. ¿En cuál rama de las siguientes opciones considera que debe pertenecer el Derecho del Trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Derecho Público.b) Derecho Privado.c) Derecho Social.5. A su juicio, ¿en cuál de las siguientes opciones se describe con más exactitud el concepto de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Actividad humana, física o intelectual.b) Esfuerzo físico que realiza cualquier persona.c) Las dos anteriores. |
| Introducción | <p>El trabajo es una actividad que se encuentra estrechamente relacionada con la vida en cualquiera de sus manifestaciones o formas, en el concepto que aquí se menciona respecto a la vida, abarca todas las estructuras y procesos inherentes a los seres vivos, de modo que el trabajo no se constriñe únicamente a la especie humana, sino a todo el conjunto de seres vivientes, cuya aparición en este planeta pudiera resultar cuestionable por tratarse de tiempos inmemorables.</p> <p>De lo anterior, se colige que el trabajo es un medio a través del cual se puede garantizar la sobrevivencia de las diferentes especies, tan es así que hasta los árboles con sus raíces enclavadas en la tierra están permanentemente activos buscando la humedad necesaria para</p> |

nutrirse y continuar vivos, lo mismo sucede con los depredadores cuando están al acecho de una presa; en este contexto de ideas, aunque parezca arrogante decirlo, sobran razones para sostener que el hombre por su inteligencia se encuentra en la cúspide de la pirámide alimentaria.

Para lograr dimensionar el valor y la trascendencia del trabajo, se considera atinado establecer el siguiente símil.

Así como la tierra y la luna se encuentran en constante movimiento dentro de sus respectivas órbitas, ambas transitando armónicamente dentro del sistema solar, inseparables la una de la otra; en el mismo sentido, el trabajo y la vida son dos funciones permanentemente activas, ambas funciones constituyen los eslabones de una misma cadena que, irremediablemente, se encuentran unidas de forma inseparable. Partiendo de esta guisa, resultaría inconcebible una vida sin trabajo, y a la inversa, un trabajo sin vida.

Ahora bien, en lo que atañe a nuestro curso o materia, cabe señalar que el trabajo es una actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, también es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, sino el medio idóneo para cubrir las necesidades de cada persona, y de cierta forma el garante de la paz social, así como el motor que da impulso al desarrollo económico.

Se recuerda que el Gobierno de México, a finales de dos mil dieciocho, aceptó el ingreso a territorio nacional de la primera caravana de indocumentados centroamericanos que presuntamente intentaban llegar a los Estados Unidos de América.

Con el tiempo se fueron sumando otras caravanas integradas no sólo por centroamericanos, donde se lograron infiltrar personas de países que pertenecen a distintos continentes.

Las causas de las mencionadas caravanas obedecen a problemas económicos que derivan fundamentalmente de la falta de trabajo, así como de las malas condiciones de vida en sus países de origen, en cuyos territorios se respira un ambiente de pobreza, inseguridad y violencia.

En las relatadas condiciones, resulta impostergable que la comunidad internacional asuma su responsabilidad y que adopte las medidas necesarias para resolver o aminorar estos problemas que ahora aquejan al mundo. De no hacerlo, inevitablemente se pondría en riesgo la paz mundial.

A mayor abundamiento, se debe precisar que la Organización Internacional del Trabajo [OIT], fue resultado del Tratado de Paz de Versalles, mediante el cual se formalizó el fin de la primera guerra mundial, es un organismo especializado de Naciones Unidas, creado expreso para atender las cuestiones relacionadas con el trabajo.

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p>Conforme al preámbulo de su máximo ordenamiento jurídico, el principal objeto de la OIT consiste en preservar la paz universal, basada en principios de justicia social que protejan los derechos de la clase trabajadora.</p> <p>Dada la importancia del trabajo y la vida, resulta fundamental conocer sus instituciones de carácter nacional e internacional, saber cómo están conformadas dichas instituciones, quiénes las administran y representan, cuáles son sus funciones y su competencia, que alcance tienen sus resoluciones y para qué sirven.</p> |
| Objetivo | <p>El alumnado conocerá el origen etimológico y la terminología de la palabra Derecho; conocerá e interpretará las fuentes del derecho mexicano del trabajo, podrá manejar los principios del Derecho del trabajo y además conocerá los antecedentes de esta rama del Derecho.</p> |
| Desarrollo de contenidos | <p>1.1 Introducción al estudio del derecho del trabajo</p> <p>En cuanto al origen etimológico de la palabra trabajo, existen opiniones encontradas, sin embargo, algunos estiman que la raíz proviene de las palabras “trab” o “trabis”, que son de origen latino, las cuales significan: sujetar o trabar al hombre.</p> <p>En nuestra legislación nacional, el concepto o significado sobre la misma palabra “trabajo” se encuentra definido como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” Art. 8 LFT¹</p> <p>El Derecho del Trabajo es autónomo en tanto que es una disciplina jurídica que tiene su propia legislación, así como sus propias autoridades.</p> <p>En México se registraron dos movimientos pre-revolucionarios, que, sin duda alguna, fueron decisivos para la inclusión del Artículo 123 en la Constitución Política de 1917, concretamente, nos referimos a los movimientos de Cananea y Río Blanco.</p> <p>El Derecho del Trabajo, independientemente de su autonomía, tiene relación con otras disciplinas jurídicas, en tanto que, se podría considerar en sentido figurado, una especie de boyo que emerge del Derecho Social.</p> <p>En cuanto a las fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo, como en su momento dijo el ilustre jurista Rafael de Pina Vara, básicamente se trata de una expresión o término que se usa para referirnos al origen del derecho positivo, el cuál dentro de nuestro sistema jurídico, se ciñe exclusivamente a la voluntad del poder legislativo.</p> <p>Independientemente de lo anterior, el mismo autor reconoce que las fuentes del derecho en general, se clasifican en materiales y formales, y por lo que concierne a las primeras, es decir, a las fuentes materiales,</p> |

¹ Abreviatura de Ley Federal del Trabajo.

advierte que éstas son de naturaleza meta jurídica en tanto que se ubican dentro de una esfera propiamente sociológica, a diferencia de las formales que se sustentan en un ámbito estrictamente normativo que contiene la voluntad del legislador.

En este orden de ideas, se colige que, las fuentes formales del Derecho del Trabajo, acorde con el artículo 17 de la LFT, son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como las leyes y reglamentos correspondientes; los tratados internacionales celebrados por el Gobierno de la República con arreglo al artículo 133 de la Carta Suprema, todos en materia de trabajo; los principios generales derivados de los anteriores ordenamientos; los principios generales del derecho; los principios generales de justicia social derivados del artículo 123 del máximo ordenamiento jurídico; la jurisprudencia; la costumbre y la equidad.

1.3 Los caracteres y contenido del derecho del trabajo

Las características del Derecho del Trabajo, de cierta manera son los detalles o rasgos distintivos que se deducen de un estudio objetivo, respecto al contenido particular de cada una de las normas que integran la legislación laboral, las cuales pueden ser susceptibles de diferentes puntos vista. No obstante, los autores pro obreristas coinciden en señalar que por sus caracteres es un derecho de clase, predominantemente proteccionista de los trabajadores, en constante proceso expansivo, irrenunciable, entre otras.

Respecto a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, son las disposiciones preliminares o introducción donde se establece con claridad los fines o propósitos que persigue particularmente la LFT, copiados de la propia Constitución General de la República, y posteriormente reproducidos en la ley secundaria.

Por lo regular, los tratadistas de esta materia se han enfocado exclusivamente a las cuestiones relacionadas con el derecho sustantivo del trabajo, soslayando los principios que se vinculan con el derecho procesal, como sería el caso de la oralidad, publicidad, entre otros.

En lo que toca a los sujetos o personas, que, son básicamente los destinatarios principales de las normas contenidas en la legislación laboral correspondiente, en el ámbito individual son el trabajador, el patrón, y en su caso, el intermediario.

En el ámbito colectivo o de grupos, destaca la figura de los sindicatos tanto de trabajadores, como patronales, cada uno de éstos en sus respectivas posiciones o roles.

El vínculo o nexo jurídico que se constituye entre el trabajador y el patrón, es lo que se denomina la relación de trabajo, la cual de acuerdo con el artículo 20 de la LFT, se encuentra definida como "... 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."

| | |
|---|--|
| | <p>El Derecho del Trabajo es tan importante, en todos los sentidos, que ha rebasado las fronteras de los distintos países o Estados que integran la comunidad internacional, a tal extremo que se creó la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, derivada del Tratado de Paz de Versalles, mediante el cual se puso fin a la primera guerra mundial.</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de Naciones Unidas, con estructura tripartita debido a que se encuentran representados los intereses de 3 sectores [gobiernos, trabajadores y empleadores], dicha organización actualmente se encuentra integrada por 187 Estados miembros, que, de acuerdo con el preámbulo de su propia Constitución, fueron movidos por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.</p> <p>La estructura y organización de la OIT está conformada por la Conferencia General de Representantes, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo.</p> <p>La Conferencia General de Representantes del organismo en cita, formaliza convenios, que son tratados internacionales con efectos vinculatorios, una vez que han sido ratificados conforme a las disposiciones internas de los Estados Miembros; en su caso, también emite recomendaciones o sugerencias que no son vinculantes.</p> <p>Los convenios pueden ser fundamentales, o de gobernanza. En el primer caso, se han celebrado ocho convenios "fundamentales", que a saber son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) • Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) • Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) • Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) • Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía:</p> <p>Alonso García, Manuel, <i>Introducción al Estudio del Derecho Mexicano del Trabajo</i>,</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo</p> <p>Objetivo. Indagar la etimología de la palabra trabajo, y encontrar su identidad con el trabajo en la actualidad.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Barcelona, Editorial Bosch, 1958, pp. 91-96</p> <p>Cavazos Flores, Baltasar, 35 <i>Lecciones del Derecho Laboral</i>, México, Editorial Trillas, 1984, pp. 29-35</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>Derecho Individual del Trabajo</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1992, pp. 3-9</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 17a. ed., México, Editorial Porrúa, 2005, t. I, pp. 19-141 y 439-445</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 26-37, 88-106, 107-123</p> <p>Garrido Ramón, Alena, <i>Derecho Individual del Trabajo</i>, México, Editorial Oxford, 2013. pp. 26-27</p> <p>Mendieta Núñez, Lucio, <i>Derecho Social</i>, México, Editorial Porrúa, 1967, pp. 66-67</p> | <p>Conocer los antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo, su autonomía como disciplina jurídica y su relación con otras materias.</p> <p>Instrucciones. Elabore una síntesis con las siguientes características: Título Letra Arial 12, interlineado 1.5 Extensión máxima 3 cuartillas. Conclusión que exprese tu opinión sobre el tema.</p> <div data-bbox="711 531 1130 898" data-label="Image"></div> <p>Actividad 2. Naturaleza, Ubicación y Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo</p> <p>Objetivo. Comprender la naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo, y su ubicación dentro de nuestro marco legal.</p> <p>Conocer las disposiciones constitucionales, así como los distintos instrumentos internacionales, leyes, reglamentos y demás fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo.</p> <p>Instrucciones. Busca y explora en el sitio de internet siguiente: https://prezi.com/lfpbqh8xabxf/clasificacion-del-derecho-publico-privado-y-social/ Teorías para Clasificar al Derecho... [Consultada el 18 de abril de 2019] Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho, con tres grandes ramas [público, privado y social], en cada una de éstas, deberás colocar las distintas materias que forman parte de cada rama.</p> |
|--|--|

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 3-15

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970 pp. 267-276, 353-361

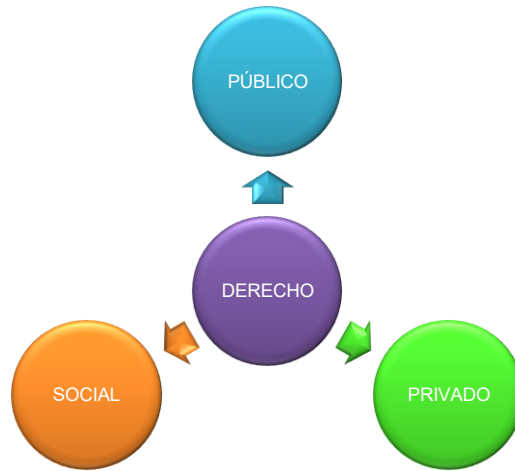
Sitios electrónicos sugeridos por el autor de la guía:

Organización Internacional del Trabajo.
<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
 [Consultada el 18 de abril de 2019]

Declaración de Filadelfia.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration
 [Consultada el 18 de abril de 2019]

<https://prezi.com/lfpbqh8xabxf/clasificacion-del-derecho-publico-privado-y-social/>
 [Teorías para Clasificar al Derecho...
 Consultada el 18 de abril de 2019]

Las Características y los Principios del



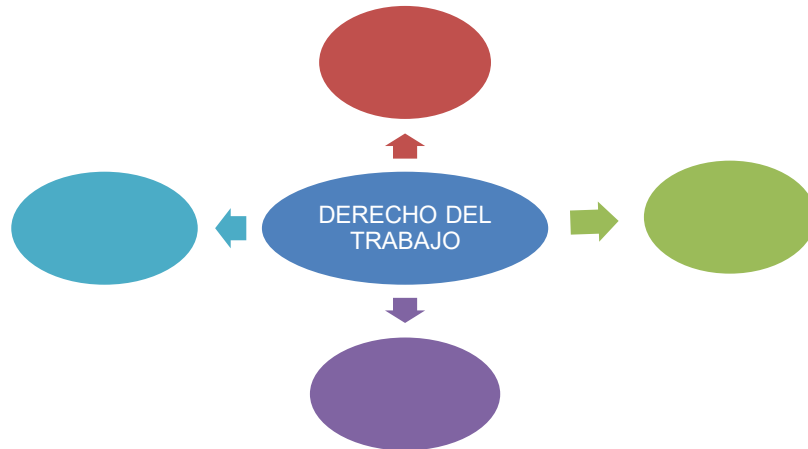
Actividad 3. Caracteres y Contenido del Derecho del Trabajo.

Objetivo.

Conocer y analizar las características generales de las normas del Derecho del Trabajo.

Instrucciones.

Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho del Trabajo, con sus características [derecho de la clase trabajadora, derecho en expansión, derecho unitario, derechos mínimos de los trabajadores, derecho inconcluso, derecho imperativo, y derecho proteccionista, entre otros].



Actividad 4. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

Objetivo.

Conocer los principios generales en que se sustentan las normas del Derecho del Trabajo.

| <p>derecho Mexicano del Trabajo. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/view/2945/2747 [Consultada el 18 de abril de 2019]</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm [Consultada el 18 de abril de 2019]</p> <p>Ley Federal del Trabajo. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf [Consultada el 18 de abril de 2019]</p> | <p>Instrucciones. Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/view/2945/2747 [Las Características y los Principios del derecho Mexicano del Trabajo. Contradiscursio. Consultada el 18 de abril de 2019] * Consulta los libros: “El Nuevo del Mexicano del Trabajo” de Mario de la Cueva, páginas 107 a 123; y “Derecho del Trabajo” Tomo I, páginas 75 a 91 Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho del Trabajo, con sus principios [derecho y deber social, libertad de trabajo, igualdad, dignidad humana, equilibrio entre los factores de la producción y justicia social].</p> <p>Actividad 5. Sujetos del Derecho del Trabajo. Objetivo. Identificar plenamente a los sujetos que participan directa o indirectamente en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como a la representación patronal y la sustitución patronal.</p> <p>Instrucciones. Consulta los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 41 y 356 de la Ley Federal del Trabajo. Elabora una lista que contenga una transcripción idéntica de los artículos antes señalados.</p> <table border="1" data-bbox="522 1115 1430 1436"> <thead> <tr> <th>ARTÍCULO (L.F.T.)</th> <th>TRANSCRIPCIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>8</td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td></td></tr> <tr><td>41</td><td></td></tr> <tr><td>356</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Actividad 6. La Organización Internacional del Trabajo. Objetivo. Indagar la naturaleza jurídica de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, saber cuál es su estructura orgánica, campo de acción, facultades, características y tipo de resoluciones que emite.</p> <p>Instrucciones. Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente: http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm Organización Internacional del Trabajo. [Consultada el 18 de abril de 2019]</p> | ARTÍCULO (L.F.T.) | TRANSCRIPCIÓN | 8 | | 9 | | 10 | | 11 | | 12 | | 41 | | 356 | |
|---|---|-------------------|---------------|---|--|---|--|----|--|----|--|----|--|----|--|-----|--|
| ARTÍCULO (L.F.T.) | TRANSCRIPCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 356 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration Declaración de Filadelfia. [Consultada el 18 de abril de 2019]

Elabora un organigrama de la Organización Internacional del Trabajo.

Elabora una lista que describa a los órganos de la Organización Internacional del Trabajo, como se integra cada uno de éstos, cuáles son sus facultades, y la duración de cada cargo.



Autoevaluación

De los siguientes reactivos, subraye la respuesta que estime más apegada a derecho.

1. Concepto o denominación que aplica para toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio:

- a) Relación laboral
- b) Relación de trabajo
- c) Trabajo

2. El trabajo que es materia de regulación en la LFT, se caracteriza fundamentalmente por:

- a) La subordinación del trabajador
- b) Las condiciones de trabajo
- c) La duración de la jornada de trabajo

3. Conjunto de disposiciones jurídicas que tienen por objeto salvaguardar los derechos de las personas, grupos o sectores más vulnerables de la sociedad:

- a) Derecho Público
- b) Derecho Social
- c) Las dos respuestas anteriores son correctas.

4. Se afirma que el Derecho del Trabajo es de carácter imperativo considerando que:
- a) Porque las disposiciones contenidas en la LFT son superiores a cualquier otra ley
 - b) Por la fuerza coercitiva de sus disposiciones
 - c) Es nula la renuncia por parte del trabajador, respecto a las estipulaciones y derechos señalados por los artículos 5 y 33 de la LFT
5. Busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses entre el capital y el trabajo:
- a) Es parte de los fines del Derecho del Trabajo
 - b) Son disposiciones declaratorias
 - c) Son disposiciones de orden público
6. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores:
- a) Outsourcing
 - b) Patrón
 - c) Subcontratista
7. La Organización Internacional del Trabajo, es:
- a) Es un organismo descentralizado
 - b) Es un tribunal especializado en cuestiones laborales, de carácter internacional
 - c) Es un organismo de la Naciones Unidas, especializado en materia de trabajo
8. Es el máximo órgano de la Organización Internacional del Trabajo:
- a) El Director de la Oficina Internacional del Trabajo
 - b) La Conferencia General de Representantes de la OIT
 - c) El Consejo de Administración de la OIT

Preguntas frecuentes

¿Cuáles son los fines del Derecho del Trabajo?

R. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, además de propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

¿A cuál rama jurídica pertenece el Derecho del Trabajo?

R. Al Derecho Social

¿En qué consiste el principio de estabilidad en el trabajo?

R. En el derecho a la reinstalación en el empleo que tienen ciertos trabajadores, cuando fueron despidos sin causa justificada, aún en contra de la voluntad del patrón.

¿Quiénes son los trabajadores de confianza?

R. Los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

¿Cuáles son los principales órganos de gobierno de la Organización Internacional del Trabajo?

R. La Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo.

Para saber más

Consulta los siguientes sitios electrónicos para saber más.

<https://prezi.com/ohyfnt0y2q7z/concepto-de-derecho-del-trabajo/> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=video+sobre+el+derecho+del+trabajo&&view=detail&mid=120F29AA9C7CE736BC57120F29AA9C7CE736BC57&&FORM=VDRVRV> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=video+sobre+el+derecho+del+trabajo&&view=detail&mid=499BA373DE593B7CD94F499BA373DE593B7CD94F&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> [Consultado el 22 de julio de 2019]

Glosario

Acoso sexual. Es una forma de violencia que se manifiesta a través de un ejercicio abusivo del poder, provocando un estado de indefensión y riesgo para la víctima.

Contratista. Patrón que ejecuta obras o presta servicios con sus propios trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante que le asigna las tareas y las supervisa.

Empresa. Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento. Unidad técnica que opera como sucursal, agencia u otra forma semejante, la cual es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Hostigamiento. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, el cual se manifiesta a través de conductas físicas, verbales o ambas.

Igualdad Sustantiva. Término que implica la eliminación de cualquier forma de discriminación que atente contra de las mujeres y que pretenda nulificar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en el ámbito laboral. Consiste en darles acceso a las mismas oportunidades que tienen los varones en el trabajo, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de cada uno.

Intermediario. Persona que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten sus servicios a un patrón.

Justicia Social. Es una doctrina fundamentalmente enfocada en la atención de los problemas económicos y sociales, inspirada en los principios de igualdad y de equidad entre las personas, que pugna con profundo sentimiento humanitario, por una redistribución de la riqueza para acortar o minimizar las grandes desigualdades que desafortunadamente existen en las sociedades modernas.

Trabajo Digno. Centro de actividades donde se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; en el cual no existe discriminación por cuestiones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil; se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la

productividad con beneficios compartidos, existen condiciones óptimas de seguridad e higiene con el fin de prevenir riesgos de trabajo, se respetan los derechos colectivos de los trabajadores, libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y contratación colectiva.

Subordinación. Consiste en la dependencia de una persona o de una cosa respecto de otra u otras, por las cuales se rige o se encuentra sometida. En el campo laboral, la subordinación se manifiesta a través de órdenes e instrucciones relacionadas con las actividades que son materia del trabajo, las cuales debe cumplir el trabajador subordinado.

Unidad 2. La Relación de Trabajo

| | |
|-------------------------------|--|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. ¿Quiénes son los sujetos directos que participan de una relación de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Los trabajadoresb) Los patronesc) Los dos anteriores 2. ¿Cuál de las siguientes opciones, describe con mejor precisión el objeto de una relación de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) El pago de un salariob) El trabajo subordinadoc) Los dos anteriores 3. ¿En cuál de las siguientes opciones, se establece correctamente la edad mínima para trabajar?<ol style="list-style-type: none">a) 16 añosb) 15 añosc) En ninguna de las dos anteriores. 4. ¿En cuál de las siguientes opciones, encuadraría mejor la consecuencia jurídica derivada de faltas de probidad del trabajador?<ol style="list-style-type: none">a) La terminación del contrato de trabajob) La rescisión del contrato de trabajoc) En las dos anteriores 5. ¿Cuál de las siguientes opciones, sería la forma correcta para dar por rescindida una relación de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Por escritob) En forma verbal y directac) De cualquier forma, siempre que se fehaciente. |
| Introducción | <p>En cuanto a esta unidad se refiere, el artículo 20 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, establece: “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.”</p> <p>Es de explorado derecho que todos los contratos son acuerdo de voluntades que entrañan una relación o vínculo entre los contratantes, al igual que son fuente de obligaciones y derechos.</p> <p>En materia de trabajo la celebración o formalización del contrato respectivo, independientemente de la forma que se adopte o la denominación que se le asigne, cuando el objeto consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio de una contraprestación o salario, produce los mismos efectos que una relación de naturaleza jurídica laboral.</p> |

| | |
|------------------------|---|
| | <p>En el caso concreto, lo esencial de la relación y el contrato radica en el objeto y sus elementos, que a saber son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La prestación del trabajo personal; 2) La subordinación del trabajador respecto al patrón; y 3) La contraprestación o salario que el patrón cubre al trabajador. <p>Las cuestiones de carácter laboral se identifican en algunas partes o elementos con la relación de carácter civil, sin embargo, también difieren en algunos aspectos que deberán ser materia de estudio en esta unidad.</p> <p>Desde que se inicia o se establece una relación de trabajo, la misma puede verse interrumpida temporalmente por alguna causa de suspensión expresamente señalada en la ley de la materia, en cambio no se puede disolver o extinguir sino es mediante rescisión o terminación, ambos conceptos son diferentes.</p> <p>El incumplimiento de las obligaciones o deberes por parte de alguno de los sujetos o personas que integran la relación laboral, es decir, por parte del trabajador, o en su caso, del patrón, constituyen faltas.</p> <p>Dependiendo la gravedad de la falta cometida por el trabajador o el patrón, las consecuencias pueden ser causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para la persona que se conduce adecuadamente.</p> <p>En cualquier eventual juicio, la causa o causas en que se sustente la rescisión de la relación de trabajo, se deberá acreditar fehacientemente ante la autoridad, de no hacerlo se declarará improcedente la acción.</p> <p>Cuando la rescisión de la relación es justificada, dependiendo el sujeto que la rescinde, las consecuencias serán diferentes.</p> <p>A diferencia de la rescisión, la terminación de la relación de trabajo no depende de la comisión de una falta o incumplimiento de una obligación por parte de alguno de los sujetos, sino de la actualización de alguna hipótesis contemplada por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>En conclusión, las relaciones laborales solo se podrán disolver o destruir por causa de rescisión o de terminación, expresamente señalada en la ley.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>El alumnado reconocerá los elementos, requisitos, que configuran la existencia de la relación de trabajo, así como las causas de suspensión y la disolución de dicha relación de conformidad con la legislación vigente.</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| Desarrollo de contenidos | <p>La relación de trabajo. Como se precisó en la unidad anterior, “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”, lo cual es un concepto legal que se deberá tener siempre presente por su relevancia en la materia que nos ocupa.</p> <p>Elementos de la relación de trabajo. Para el estudio de los elementos de la relación de trabajo se estima pertinente clasificarlos en dos tipos. El primero para resaltar a las personas que participan o intervienen en la mencionada relación, siendo éste el elemento personal. El segundo para destacar el objeto materia del propio vínculo laboral, éste es el elemento objetivo.</p> <p>Por lo que respecta al elemento personal, participan en la relación o nexo por un lado el trabajador, y por otro, el patrón.</p> <p>El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Art. 8 de la LFT.</p> <p>En el otro extremo de la relación, está el patrón, que puede ser una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores. Art. 10 de la LFT.</p> <p>Del propio concepto legal que se encuentra inmerso en el artículo 20 de la ley de la materia, se deduce el elemento objetivo de la relación de trabajo, a cargo de cada una de las personas que participan en el vínculo estrictamente laboral.</p> <p>En este orden de ideas, el elemento objetivo que ahora nos ocupa, radica en la prestación del trabajo personal y la subordinación, a cargo del trabajador; y el pago del salario o contraprestación, a cargo del patrón.</p> <p>En suma, el elemento objetivo lo constituyen el trabajo personal, la subordinación y el salario.</p> <p>Requisitos de validez de la relación de trabajo. En el ámbito del Derecho Civil, los requisitos de existencia en cualquier contrato se colman o satisfacen mediante el consentimiento de las partes y el objeto materia del contrato; en tanto, que los de validez se conforman por la capacidad legal de los contratantes, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud del objeto, y la forma legal; tal y como se desprende de los artículos 1794 y 1795 (contrario sensu) del Código Civil Federal.</p> <p>En la legislación laboral, los requisitos para la relación de trabajo prácticamente son los mismos que se encuentran previstos para los contratos de naturaleza civil, a excepción de la capacidad legal para trabajar que se puede adquirir desde los quince años de edad, y la falta de forma escrita respecto a las condiciones de trabajo que, de acuerdo con el artículo 26 de la LFT resulta únicamente imputable al patrón, sin</p> |
|---------------------------------|---|

que se pueda afectar o privar al trabajador de los derechos derivados de la propia ley de la materia y de los servicios prestados.

Disolución de la relación individual del trabajo.

Por último, cabe señalar que las relaciones de trabajo se pueden disolver o extinguir válidamente mediante el acto de rescisión justificado, ya sea cuando lo ejerce el patrón porque el trabajador incurre en alguna de las causas que se encuentran previstas en el artículo 47 de la LFT; o viceversa, cuando lo ejerce el trabajador debido a que el patrón comete alguna conducta o falta señalada por el artículo 51 del mismo ordenamiento jurídico.

Cuando es el patrón quien ejerce la facultad de rescindir la relación de trabajo, se llama “despido”; en tanto que, cuando la ejerce el trabajador se considera “separación”.

La justificación de la rescisión de la relación de trabajo dependerá de que acredite plenamente una o más causas o faltas cometidas por alguno de los sujetos que integran el vínculo laboral.

En el caso especial del patrón que despida a un trabajador, deberá notificar mediante escrito a este último, exponiendo con la debida claridad la causa o causas que motivan la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron las faltas o conductas que se le atribuyen a dicho trabajador.

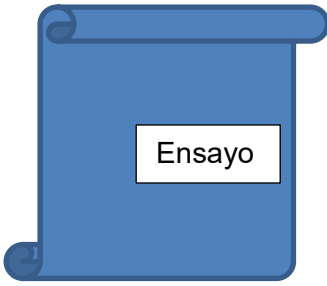
El escrito que contiene el aviso de rescisión, se deberá entregar personalmente al trabajador. Para tal efecto, se recomienda elaborar dicho escrito por duplicado con el fin de recabar el acuse de recibo correspondiente que contenga la firma y la fecha de recibido puestas con la mano y letra del propio trabajador.

En el supuesto de que el trabajador se rehúse a recibir dicho escrito, o se niegue a firmarlo y poner la fecha de recibido con su mano y letra, se sugiere levantar una pequeña acta en la que se haga constar esta circunstancia ante dos testigos de hechos que deberán firmar y asentar su nombre correcto y completo en la referida acta.

En la hipótesis que antecede, una vez agotado el requisito de la pequeña acta circunstanciada, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador rehusó recibir el aviso de rescisión correspondiente, o en su caso, se negó a firmar por su acuse de recibo, se deberá dirigir al Tribunal competente una solicitud escrita exponiendo claramente los hechos que la motivan, señalando el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado [reforma del 1 de mayo de 2019].

| | <p>En el caso del trabajador que decida separarse o rescindir la relación de trabajo, deberá ejercer este derecho dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 de la LFT, y también tendrá derecho al pago de una indemnización siempre que justifique la causa legal de la separación.</p> <p>Finalmente, cuando el patrón no justifica la causa o causas legales del despido del trabajador, indefectiblemente tendrá que pagar la indemnización correspondiente.</p> | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------|---------------|----|--|----|--|----|--|----|--|
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía:</p> <p>Bailón Valdovinos, Rosalío, <i>Legislación Laboral</i>, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984, pp. 39-47</p> <p>Cavazos Flores, Baltasar, <i>Causales de Despido</i>, 2a. ed., México, Editorial Trillas, 1984, pp. 15-65</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 17a. ed., México, Editorial Porrúa, 2005, t. I, pp. 489-525</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 75-129</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>La Reforma del Proceso Laboral</i>, 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, pp. 119-121</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Las personas y el objeto [directo e indirecto] de la relación de trabajo</p> <p>Objetivo. Analizar el rol que juegan los sujetos que participan en la relación individual del trabajo, el objeto, y la formalidad de dicha relación.</p> <p>Instrucciones. Consulta los artículos 8, 10, 20, 21, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente: https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm... Relación de Trabajo. [Consultada el 19 de abril de 2019]</p> <p>Elabora una lista que contenga una transcripción idéntica de los artículos antes señalados, y profundiza en la lectura de los artículos 20, 21, 25 y 26</p> <table border="1" data-bbox="522 1264 1430 1451"> <thead> <tr> <th>ARTICULOS (LFT)</th> <th>TRANSCRIPCIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td></td> </tr> <tr> <td>21</td> <td></td> </tr> <tr> <td>25</td> <td></td> </tr> <tr> <td>26</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Actividad de aprendizaje 2. Los requisitos de validez de la relación de trabajo</p> <p>Objetivo. Comprender que, en la relación de trabajo, como en cualquier otro vínculo jurídico existen requisitos de existencia y validez; en el ámbito laboral, existen disposiciones de carácter irrenunciable.</p> <p>Instrucciones. Consulta los artículos 1794 a 1834 del Código Civil Federal, y confróntalos con el texto de los artículos 5, 26 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.</p> | ARTICULOS (LFT) | TRANSCRIPCIÓN | 20 | | 21 | | 25 | | 26 | |
| ARTICULOS (LFT) | TRANSCRIPCIÓN | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|---|--|---|--------------------------------------|
| <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 179-217</p> <p>Guerrero, Euquerio, <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979, pp. 255-278</p> <p>Muñoz Ramón, Roberto, <i>Derecho del Trabajo</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, pp. 39-63</p> <p>Ramírez Fonseca, Francisco, <i>El Despido</i>, 6a. ed., México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1984, pp. 43-171</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 277-282, 291 y 301-304</p> <p>Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía: https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm Relación de Trabajo.</p> | <p>Elabora un cuadro comparativo que contenga por un lado los requisitos de existencia [consentimiento y objeto], y por otro los de validez [capacidad, libertad de consentimiento, objeto lícito y la formalidad], en el ámbito estrictamente laboral.</p> <table border="1" data-bbox="522 409 1409 709"> <tr> <td data-bbox="522 409 954 709"> <p>REQUISITOS DE: EXISTENCIA</p> </td> <td data-bbox="954 409 1409 709"> <p>REQUISITOS DE: VALIDEZ</p> </td> </tr> </table> <p>Actividad de aprendizaje 3. Las formas de disolución de la relación individual del trabajo</p> <p>Objetivo. Indagar y conocer las diversas formas legales mediante las cuales se puede extinguir y dar por concluida la relación individual de trabajo.</p> <p>Instrucciones. Consulta los artículos 35, 46, 47, 51 y 53 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Elabora un ensayo con las siguientes características: Título Letra Arial 12, interlineado 1.5 Mínimo una cuartilla, máximo 3 Conclusión que exprese tu opinión sobre el tema</p> <div data-bbox="760 1365 1084 1648" style="text-align: center;">  </div> | <p>REQUISITOS DE: EXISTENCIA</p> | <p>REQUISITOS DE: VALIDEZ</p> |
| <p>REQUISITOS DE: EXISTENCIA</p> | <p>REQUISITOS DE: VALIDEZ</p> | | |

[Consultada el 19 de
abril de 2019]

Autoevaluación

1. Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado:

- a) Trabajador
- b) Intermediario
- c) Ninguno de las anteriores es correcta

2. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores:

- a) Trabajador
- b) Intermediario
- c) Ninguna de las anteriores opciones es correcta

3. Cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario:

- a) Trabajo
- b) Relación de trabajo
- c) Ninguna de las anteriores opciones es correcta

4. La(s) falta(s) cometida(s) por un trabajador o el incumplimiento de sus deberes en la prestación del servicio puede ser causa:

- a) De terminación de la relación de trabajo
- b) De rescisión de la relación de trabajo
- c) Las dos opciones anteriores son correctas

5. La(s) falta(s) cometida(s) por un patrón o el incumplimiento de sus deberes en contra del trabajador puede ser causa:

- a) De separación por parte del trabajador, sin responsabilidad para éste
- b) De rescisión de la relación de trabajo
- c) Las dos opciones anteriores son correctas

6. La muerte del trabajador es causa inevitable:

- a) De rescisión de la relación de trabajo
- b) De terminación de la relación de trabajo
- c) Ninguna de las anteriores es correcta

Preguntas frecuentes

¿Qué es una relación de trabajo?

R. Es un vínculo entre el trabajador y el patrón, el cual tiene por objeto principal la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio de una contraprestación llamada salario.

¿Quiénes son los sujetos individuales que intervienen directamente en las relaciones de trabajo?

R. El Patrón y el Trabajador.

¿Cuál es el concepto legal de “trabajador”?

R. Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

¿Cuál es el concepto legal de “patrón”?

R. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

¿Cuáles son las formas de disolución o extinción de una relación de trabajo?

R. La rescisión y la terminación.

Para saber más

Consulta los siguientes sitios de internet para saber más:

<https://prezi.com/anc8mz3elwvi/relacion-y-contrato-individual-de-trabajo/> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=relaci%c3%b3n+de+trabajo+indeterminada&&view=detail&mid=E88AD896FADA337AD047E88AD896FADA337AD047&&FORM=VDRVRV> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=terminaci%c3%b3n+de+la+relaci%c3%b3n+la+boral&&view=detail&mid=F92D455621A086A007C8F92D455621A086A007C8&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Disolución, Disolver.- Destrucción de un vínculo. Extinción de una relación.

Extinción.- Desaparición de una relación jurídica. Culminación de una obligación

Relación Jurídica.- Lazo o vínculo que se establece entre dos o más personas que se rige por el Derecho.

Rescisión.- Acto unilateral tendiente a destruir los efectos de una relación contractual, derivado del incumplimiento parcial o total de las obligaciones a cargo de uno de los contratantes.

Vínculo Laboral.- Relación o lazo que existe entre el trabajador y el patrón.

Unidad 3. Condiciones de Trabajo

| | |
|-------------------------------|--|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál de las siguientes opciones, encuadraría con más exactitud cualquier acto de discriminación en contra de las mujeres trabajadoras?<ol style="list-style-type: none">a) Violación del principio de estricto derecho.b) Violación a la Ley Protectora de los Derechos de las Mujeres a una vida sin violencia.c) Violación del principio de igualdad sustantiva.2. ¿Cuál de las siguientes opciones, describe mejor un contrato de trabajo donde no se establece la duración de la relación?<ol style="list-style-type: none">a) El contrato por obra.b) El contrato por tiempo indeterminado.c) El contrato bajo la modalidad de capacitación inicial.3. ¿Cómo se le llama a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios?<ol style="list-style-type: none">a) Ingreso.b) Salario.c) Pago de servicios.4. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el pago realizado en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios?<ol style="list-style-type: none">a) Salario integrado.b) Salario remunerador.c) Salario Anual.5. ¿En cuál de las siguientes opciones, encuadraría el trabajo que no excede de 3 horas diarias, ni de 3 veces por semana, con independencia de la jornada normal?<ol style="list-style-type: none">a) Jornada legal.b) Jornada extraordinaria.c) En las dos anteriores. |
| Introducción | <p>Todas las relaciones de trabajo son susceptibles de condiciones, de esta afirmación se advierte una estrecha correlación entre esta unidad y la anterior.</p> <p>Las condiciones de trabajo, según el concepto del ilustre maestro Néstor de Buen, son la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del objeto posible, como elemento esencial de la relación de trabajo.</p> <p>A diferencia del concepto anterior, se estima que las condiciones de trabajo no se ciñen únicamente a la determinación de las obligaciones</p> |

de las partes, habida cuenta que en todas las relaciones laborales también se adquieren derechos.

Bajo esta perspectiva, resulta importante el estudio de las condiciones de trabajo para que las partes adquieran seguridad y certeza de cuáles son los derechos y obligaciones que le corresponden a cada uno.

En resumen, las condiciones de trabajo son todas las circunstancias que rigen en la relación laboral. Por ejemplo. Las actividades que son objeto del trabajo convenido, la subordinación, el salario, los días, el lugar, y la forma de pago, la duración de la relación y de la jornada, los días de descanso, vacaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, y en general, todas las obligaciones y derechos que nacen por la existencia del vínculo.

Por lo que concierne a la jornada laboral, el concepto legal establece que “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.” En cuanto al tema que aquí nos ocupa, resulta relevante precisar que de la legislación se derivan claramente los tipos de jornada diurna, nocturna, mixta, continua, extraordinaria, por riesgo o siniestro, por circunstancias extraordinarias.

Sobre el particular, resulta oportuno señalar que algunos tratadistas cambiaron la nomenclatura original de la clasificación de las jornadas por riesgo o siniestro, y por circunstancias extraordinarias, a la primera se le conoce indistintamente como humanitaria o de emergencia, en tanto que a la segunda comúnmente se le denomina de diversas maneras como “tiempo extra” u “horas extras”.

No obstante que el título tercero, capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, omite referirse a la jornada especial, de diversas disposiciones que regulan el trabajo de las mujeres y los menores, se deduce la existencia de esta clasificación.

Asimismo, en nuestra legislación no existe un concepto claro y preciso de la jornada discontinua, sin embargo, se puede deducir que se trata de las jornadas que se interrumpen cuando menos una ocasión en el día.

Independientemente de lo anterior, deviene hacer énfasis en que la duración de la jornada máxima de trabajo durante el día es de ocho horas para la diurna, y menor para los otros tipos o clasificaciones, excepto el caso de la jornada por riesgo o siniestro que no tiene especificada una duración.

En cuanto a la regulación de los descansos existen algunas variables, por ejemplo, en nuestro sistema jurídico vigente el artículo 63 establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos; en tanto que, el numeral 177 dedicado al trabajo de los menores, prescribe que, entre los distintos periodos de la jornada, dichos menores disfrutarán de un reposo de una hora, por lo menos.

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p>Claro está que hasta aquí nos hemos referido únicamente a los descansos que ocurren durante la jornada, pero, existen otros tipos de descanso como son los que se encuentran previstos por el artículo 74, los periodos vacacionales que no dejan de ser descansos, los dominicales, los semanales, etcétera. Todos éstos deberán ser materia de estudio y reflexión durante el curso.</p> <p>En la unidad que aquí nos ocupa, también se deberán abordar los temas relativos a la antigüedad, preferencia, ascenso, capacitación y adiestramiento, cuyo estudio es importante y trascendente para conceptualizar con mejor amplitud el derecho del trabajo.</p> <p>En las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del treinta de noviembre de dos mil doce, específicamente en el título tercero de la ley, se agregaron temas de relevancia como el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, además de las labores conexas o complementarias.</p> <p>Conforme a lo dispuesto por el artículo 1797 del Código Civil Federal, inmerso en el título primero, denominado Fuentes de las Obligaciones, “la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.”</p> <p>Si bien la disposición civil antes citada entraña un principio general de derecho, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 57, establece que “el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.”</p> <p>De lo anterior, se colige que si bien los pactos celebrados por las partes involucradas en una relación contractual, por regla general no son susceptibles de modificarse o alterarse unilateralmente, por excepción, la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento modificador respecto a las condiciones de trabajo, en donde la decisión no radica propiamente en la voluntad de los contratantes, sino en la autoridad jurisdiccional, la cual a su vez y por su parte tendrá que fundar y motivar su resolución, sin perder en ningún momento de vista que el caso concreto indefectiblemente tendrá que ajustarse a las hipótesis normativas que contempla el referido artículo 57.</p> |
| Objetivo | <p>El alumnado analizará los Derechos que todo trabajador goza; será capaz de dilucidar qué derechos se respetan hoy en día y que derechos requieren de una mejor aplicación.</p> |
| Desarrollo de contenidos | <p>Condiciones de trabajo. En cuanto a las condiciones de trabajo no existe concepto legal que las defina, sin embargo, se estima que éstas son el conjunto de</p> |

obligaciones y derechos que adquieren los sujetos que participan en una relación de trabajo.

La doctrina del destacado maestro Mario de la Cueva, dijo que las condiciones de trabajo eran las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

El mismo tratadista también decía que las referidas condiciones de trabajo eran las normas que determinaban las prestaciones que debían percibir los hombres por su trabajo, las cuales constituían el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que daba vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, el emérito maestro Néstor de Buen Lozano, dijo que las condiciones de trabajo eran la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral; así como el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

Independientemente de los diferentes conceptos doctrinarios, las condiciones de trabajo deben constar por escrito, habida cuenta que la falta de esta formalidad resulta imputable al patrón.

Principio de igualdad sustantiva.

El artículo 2 de la LFT refiere que la igualdad sustantiva o de hecho se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En correlación con el anterior precepto, el artículo 56 del mismo ordenamiento señala que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley, agrega que deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

En cuanto a las modalidades de contratación, el artículo 25 de la misma ley en comento, refiere entre otras cosas que, el escrito donde se establezcan las condiciones de trabajo deberá estipular si la relación es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado, y en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

En lo que corresponde al tema del salario dicha prestación es un elemento imprescindible de las condiciones de trabajo, consecuentemente, forma parte de éstas, pues se trata de la

| | |
|--|---|
| | <p>contraprestación que recibe el trabajador a cambio de los servicios que presta al patrón.</p> <p>El salario y condiciones de trabajo. El concepto legal o definición prevista por el artículo 82 de la LFT, establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.</p> <p>Los elementos que integran el contenido del salario, lo que comúnmente se denomina “salario integrado”, son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, tal y como se desprende del artículo 84 de la ley en comento.</p> <p>Para determinar el monto del salario los sujetos pueden convenir cualquiera de las formas o modalidades mencionadas en el artículo 83², las cuales a saber son:</p> <ol style="list-style-type: none">1º Por unidad de tiempo2º Por unidad de obra3º Por comisión4º A precio alzado,5º De cualquier otra manera. <p>Salario Mínimo. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Art. 90.</p> <p>El artículo 123 A, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con el artículo 90 de la ley reglamentaria, el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de Familia en el orden material, social, cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. La educación básica (secundaria), y obligatoria (media superior).</p> <p>Tipos de Salarios Mínimos. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.</p> <p>Los salarios mínimos generales son los que rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen; en tanto que, los mínimos profesionales son los que se determinan para todos los trabajadores de las determinadas ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Artículos 92 y 93</p> <p>Prohibición. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.</p> |
|--|---|

² Los artículos en que se omite el nombre del ordenamiento jurídico, de aquí en adelante corresponden a la Ley Federal del Trabajo, por sus siglas LFT

| | |
|--|--|
| | <p>Art. 123 A, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Normas de Protección al Salario. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. Art. 123 A fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Excepciones. No podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: Art. 97 de la LFT</p> <p>I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y</p> <p>II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.</p> <p>Jornada de trabajo y días de descanso. El concepto legal sobre la jornada de trabajo, se encuentra estipulado en el artículo 58 de la ley de la materia, el cual a su letra reza: "...es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."</p> <p>Clases de jornada:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Diurna.</i> Se encuentra comprendida en horario de las 6 am a las 20 pm. La duración máxima es de 8 horas.• <i>Nocturna.</i> Se encuentra comprendida en horario de las 20 pm a las 6 am. La duración máxima es de 7 horas.• <i>Mixta.</i> Abarca periodos de las jornadas diurna y nocturna, sin que el periodo nocturno pueda exceder de 3.5 horas, en caso de que |
|--|--|

exceda de dicho tiempo se deberá considerar jornada nocturna. La duración máxima es de 7.5 horas.

- **Continua.** Es una jornada sin interrupciones, puede ser diurna, nocturna o mixta. Cuando se desempeña una jornada continua, se deberá conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Art. 63.
- **Discontinua.** A contrario sensu de la anterior, es la jornada con interrupciones, cuando el trabajador puede salir del lugar donde presta sus servicios durante horas de reposo o de comidas. Art. 64
- **Emergencia.** En casos de siniestro o riesgo inminente que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o/la existencia de la empresa. **Duración:** La jornada se prolongará por el tiempo estrictamente necesario para evitar esos males. Art. 65.
- **Extraordinaria.** Por circunstancias extraordinarias, las llamadas horas extras. No podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces por semana. **Retribución:** El doble (100% más) de lo que corresponde a una jornada ordinario, siempre y cuando no excedan de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana. El triple (200% más) las excedentes de 3 horas al día o de 3 ocasiones a la semana.
- **Especial.** Menores de 16 años. Duración 6 horas discontinuas máximo por día, divididas en periodos máximos de 3 horas. Entre uno y otro periodo se deberá conceder al trabajador cuando menos un reposo de 1 hora.

Días de descanso obligatorios. Art. 74

- 1 de enero.
- 5 de febrero/ primer lunes del mes.
- 21 de marzo/ tercer lunes del mes.
- 1 de mayo.
- 16 de septiembre.
- 20 de noviembre/ tercer lunes del mes.
- 1 de diciembre/ cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de diciembre.
- Los que determinen las leyes federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Descanso Convencionales. Son los que no están previstos por la LFT pero que se otorgan por usos y costumbres. Ejemplo. Semana Santa, Batalla de Puebla, Día de la Raza, Día de Muertos, Día de la Virgen de Guadalupe.

Descanso Semanal. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Los trabajadores que presten servicio en día domingo, además de su salario ordinario tendrán derecho a recibir una prima adicional de un 25% por lo menos. Artículos 69 y 71.

Vacaciones y Prima de Vacaciones. Arts. 76. Los trabajadores con más de 1 año de servicios prestados, mínimo disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas.

Además, también tendrán derecho al pago de una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo vacacional correspondiente. Los días de vacaciones aumentarán gradualmente en la proporción siguiente:

| | |
|---|-------------------|
| Aumenta 2 días de vacaciones por cada año de antigüedad | 1 año. 6 días |
| | 2 años. 8 días |
| | 3 años. 10 días |
| | 4 años. 12 días |
| Aumenta 2 días de vacaciones por cada cinco años de antigüedad | 9 años. 14 días |
| | 14 años. 16 días |
| | 19 años. 18 días. |

Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores

La capacitación tiene por objeto preparar a trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar alguna vacante o puesto de creación. Art. 153 B.

El apoyo o ayuda que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar algún ciclo escolar correspondiente a los niveles básico, medio o superior podrán formar parte de los programas de capacitación.

Por su parte, el adiestramiento tiene por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.

II. Establecer una cultura enfocada en riesgos de trabajo, los cuales se pueden prevenir y evitar cuando se cumplen las normas oficiales en materia de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente.

III. Incrementar la Productividad de la empresa.

IV. Mejorar el Nivel de Educación/ la Competencia Laboral/ así como las Habilidades de los trabajadores.

Los capacitadores. Personas con Registro en la Secretaría del Trabajo. Pueden ser:

1. Personas de la misma empresa;
2. Instructores externos;
3. Instituciones;
4. Escuelas.
5. Organismos Especializados

La productividad. Es el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o prestación de servicios. Art. 153 letra I.

Antigüedad, Preferencia y Ascenso

La antigüedad. Es el tiempo que transcurre a partir del momento en que inicia una relación de trabajo.

Los trabajadores de planta, los temporales que suplen algunas vacantes, y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra, tienen derecho a que se determine su antigüedad. Art. 158.

Cuadro General de Antigüedades. La Comisión (Mixta), integrada por representantes del Patrón y de los Trabajadores, es la encargada de elaborar el Cuadro General de Antigüedades.

Contenido. El cuadro deberá contener:

- A) Nombre del trabajador; y
- B) Las categorías inherentes a cada profesión u oficio.

La Prima de Antigüedad. Consiste en el pago de doce (12) días de salario, por cada año de servicios prestados. Es un derecho de los trabajadores de planta, en los siguientes casos: Art. 162

- 1° Los trabajadores de planta que renuncien voluntariamente al empleo, siempre y cuando hubieran prestado sus servicios por lo menos quince (15) años. Es decir, aquellos trabajadores que tengan acumulado en el trabajo una antigüedad de 15 años o más.
- 2° Los trabajadores que deciden separarse del empleo con causa justificada. La causa justificada se refiere a la rescisión de la relación del trabajo por parte del trabajador, derivada de una falta o incumplimiento del patrón. Art. 51
- 3° Los trabajadores que son separados de su empleo por el patrón, independientemente que el despido en su momento resulte justificado o injustificado.
- 4° En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad. En este caso, la prima de antigüedad se pagará a los beneficiarios mencionados en el artículo 501.

Monto Máximo de la Prima. Cuando el salario del trabajador excede de 2 veces el SMGV. La prima se calculará tomando como referencia el equivalente a 2 salarios mínimos. Art. 162 frac. II, en correlación con el 486.

Relación de trabajo con una duración de 20 años. En aquellas relaciones de trabajo que han tenido una duración de más de **veinte** años, el patrón sólo podrá rescindirla alguna de las causas señaladas

| | |
|---|---|
| | <p>en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación. Art. 161</p> <p>Corrección disciplinaria. En el caso que antecede, el patrón sólo podrá imponer al trabajador una corrección disciplinaria, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.</p> <p>Repetición de la falta. La repetición de la falta por parte del trabajador, o la comisión de otra falta que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.</p> <p>Derecho de Preferencia. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias. Art. 154.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los trabajadores mexicanos, respecto a los extranjeros; • A los que tienen más antigüedad en el empleo; • A los que tienen a su cargo una familia, y que no tienen otra fuente de ingresos; • A los que terminaron su educación básica obligatoria; • A los que se encuentran mejor capacitados; • A los que tienen más aptitudes y conocimientos para el trabajo; • A los sindicalizados, respecto a los que lo estén. <p>Derecho de Ascenso. Las vacantes definitivas, las provisionales con una duración de más de treinta días, y los puestos de nueva creación, deberán ser ocupados por: Art. 159.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador que tenga la categoría o puesto inmediato anterior; • El mejor capacitado; • El que tenga más antigüedad en el empleo; • El que demuestre mejores aptitudes para el puesto, y que acredite ser más productivo. |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía:</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 133-140, 141-172, 271-308 y 309-332</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales</i>,</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Principio de Igualdad Sustantiva.</p> <p>Objetivo.</p> <p>Reconocer y concientizar a la población sobre la igualdad que debe prevalecer entre varones y mujeres.</p> <p>Erradicar prejuicios que atenten contra las mujeres, contra sus derechos humanos y su dignidad, o bien, que constituyan obstáculos para acceder a las mismas oportunidades laborales que tienen los varones.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta los artículos 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2 y 56 de la Ley Federal del Trabajo.</p> |

Derecho Individual y Trabajos Especiales, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 266-270 y 410-430

Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979, pp. 119-146

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 130-169 y 221-238

Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones de Trabajo*, México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1983, pp. 11-101

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 285-288 y 307-317

Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía:

<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20del%20Trabajo/PDF/Tema%204.pdf> [Condiciones de Trabajo. Consultada el 19 de abril de 2019]

<https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo> [Condiciones

Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm> [Consultado el 26 de junio de 2019]

Elabora un mapa mental centrado en una vacante de trabajo a la cual aspiran ocupar dos trabajadores de sexo diferente (hombre y mujer). En las imágenes que utilices haz acopio de los conocimientos que tienes respecto al principio de igualdad sustantiva.



Actividad de aprendizaje 2. Salario

Objetivo.

Identificar el salario como parte esencial de las condiciones de trabajo, y como la contraprestación que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios que presta.

Discernir las formas para determinar el salario, así como los conceptos que integran dicha prestación.

Instrucciones.

| | |
|--|---|
| <p>de Trabajo. Consultada el 19 de abril de 2019]</p> <p>http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/infra/operacion/6.4.1/condiciones.htm [Condiciones de Trabajo. Consultada el 19 de abril de 2019]</p> <p>https://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/soy/investigador [Capacitación y Adiestramiento. Consultada el 19 de abril de 2019]</p> | <p>Consulta los artículos 123 apartado A, fracciones VI, VII, VIII y X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82 a 116 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Elabora un cuadro sinóptico en el que se abarquen todas las cuestiones relacionadas con el salario, las formas en que se determina, mínimo general y profesional, integración, normas protectoras, entre otras.</p> <p>SALARIO {</p> <ul style="list-style-type: none">Determinación:Tipos:Integración del salario:Normas Protectoras: <p>Actividad de aprendizaje 3. La jornada de trabajo.</p> <p>Objetivo.</p> <p>Identificar los tipos de jornada de trabajo, la duración máxima de cada una de éstas, los descansos vinculados con dichas jornadas, y periodos vacacionales.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta los artículos 123 apartado A, fracciones I, II, III y IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 58 a 81 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Elabora una lista de los diferentes tipos de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, incluyendo todas sus características.</p> <p>Dibuja un mapa mental con imágenes relacionadas con los tipos de jornadas laborales, descansos, vacaciones y las características de estos conceptos.</p> <p>Actividad 4. Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores</p> <p>Objetivo.</p> <p>Conocer los derechos y obligaciones a cargo de los trabajadores y patrones en materia de capacitación y adiestramiento.</p> |
|--|---|

Discernir entre capacitación y adiestramiento.

Ponderar los beneficios de los trabajadores y patrones, como resultado de la implementación de programas de capacitación o adiestramiento en los procesos productivos del trabajo.

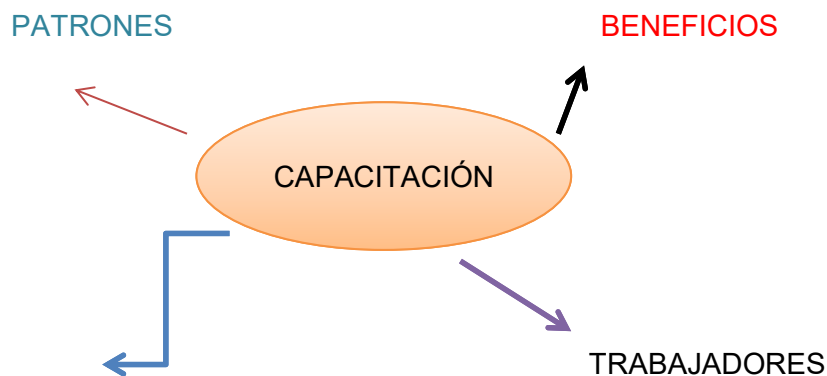
Instrucciones.

Consulta los artículos 123 apartado A, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 153 A al 153 X de la Ley Federal del Trabajo.

Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente:

- <https://www.monografias.com/trabajos82/proceso-capacitacion-adiestramiento/proceso-capacitacion-adiestramiento.shtml> [Consultado el 26 de junio de 2019]
- <http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%204.pdf> [Consultado el 26 de junio de 2019]

Elabora un mapa mental con imágenes relacionadas con los temas de capacitación, adiestramiento y productividad, resaltando los beneficios para trabajadores y patrones.



Actividad de aprendizaje 5. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Objetivo.

| | |
|--|---|
| | <p>Ponderar los efectos de la antigüedad laboral, y como impactan en los derechos de preferencia y de ascenso establecidos por la legislación laboral, en la duración de los periodos vacacionales, primas, entre otros.</p> <p>Investigar los derechos que adquieren los trabajadores que tienen una antigüedad de 15 y 20 años de servicios, respectivamente.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta los artículos 154 a 162 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Accede al sitio de internet http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/Tesis.aspx y en el cuadro buscar ingresa el número de registro 2009207.</p> <p>Posteriormente, se abrirá la tesis de jurisprudencia 2a./J. 30/2015, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con rubro:</p> <p>PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como requisito para su pago que el trabajador que se retire voluntariamente haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos, no transgrede el derecho de igualdad reconocido en el artículo 1o. Constitucional.</p> <p>Consulta el sitio de internet http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/Tesis.aspx y en el cuadro buscar ingresa el registro 2015146</p> <p>Enseguida, se abrirá la tesis de jurisprudencia 2a./J. 126/2017, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con rubro:</p> <p>AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. Debe expresar las causas de gravedad o de imposibilidad de continuar con esa relación, tratándose de trabajadores que alcanzaron una antigüedad de más de 20 años al servicio del patrón.</p> <p>Elabora una lista de los supuestos de procedencia del pago de la prima de antigüedad.</p> |
|--|---|

Autoevaluación

1. Autor que dijo: “las condiciones de trabajo son el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico”:
- a) Néstor de Buen Lozano.
 - b) Mario de la Cueva.
 - c) Baltazar Cavazos Flores.

2. El trabajador que presta sus servicios de las 6 pm, a la 1 am, estaría cubriendo una jornada:
 - a) Diurna.
 - b) Nocturna.
 - c) Mixta.

3. La duración máxima de la jornada extraordinaria, es:
 - a) 3 horas diarias.
 - b) 3 horas diarias, sin exceder de 3 veces a la semana.
 - c) Las dos opciones anteriores son correctas.

4. El monto de las indemnizaciones que en su caso deba pagar el patrón a sus trabajadores, se tiene que calcular conforme:
 - a) Al importe del salario base.
 - b) Al importe del salario integrado.
 - c) Al importe del salario cuota diaria.

5. Es la cantidad menor que aplica en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, se denomina:
 - a) Salario mínimo profesional.
 - b) Salario mínimo general.
 - c) Las dos opciones anteriores son correctas.

6. ¿Quién es el encargado de elaborar el cuadro general de antigüedades dentro de una empresa o establecimiento?
 - a) Los patrones.
 - b) La Secretaría del Trabajo.
 - c) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

7. En caso de incumplimiento por parte del patrón, respecto a los derechos de preferencia, el trabajador se podrá inconformar ante:
 - a) El patrón.
 - b) El sindicato.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

8. La prima de antigüedad consiste en el importe de:
 - a) 15 días de salario por cada año de servicios prestados.
 - b) 12 días de salario por cada año de servicios prestados.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

9. ¿En qué año se elevó a rango constitucional la capacitación o adiestramiento de los trabajadores?
 - a) 1970.
 - b) 1980.
 - c) 1978.

10. El objeto es preparar a los trabajadores de nueva contratación, así como a los demás interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación:
 - a) Capacitación.
 - b) Adiestramiento.
 - c) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

11. Tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, así como proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los patrones deben implementar para aumentar la productividad:
- a) Productividad.
 - b) Adiestramiento.
 - c) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

Preguntas frecuentes

1.- ¿Qué son las condiciones de trabajo?

R. Son todas las declaraciones y estipulaciones que rigen para las relaciones laborales, las cuales se encuentran genéricamente enunciadas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- ¿En qué consiste el principio de igualdad sustantiva?

R. En el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades que los varones e igualdad de trato para ambos. En el campo laboral, este principio tiene como prioridad erradicar la discriminación contra las mujeres, pues de no erradicarla, se afectaría gravemente el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales.

3.- ¿Qué es la jornada de trabajo?

R. Es el tiempo que está el trabajador a disposición del patrón para prestar sus servicios.

4.- ¿En qué consiste la capacitación en el trabajo?

R. Proceso que tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación, así como a los interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

5.- ¿En qué consiste el adiestramiento en el trabajo?

R. En actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, a quienes se les deberá proporcionar información para que apliquen en sus actividades laborales las nuevas tecnologías que, en su caso, implementan algunos empresarios en aras de elevar la productividad en el trabajo. En advertir a los trabajadores respecto a los riesgos y peligros a que están expuestos con motivo del trabajo. En hacer del conocimiento de los trabajadores las disposiciones reglamentarias y normas oficiales mexicanas que rigen en materia de seguridad, salud y medio ambiente para prevenir riesgos de trabajo, entre otras.

6.- ¿En qué consiste la prima vacacional?

R. En el pago de doce días de salario, por cada año de servicios prestados.

Para saber más

Revisa los siguientes sitios de internet sugeridos por el autor de la guía para saber más:

https://prezi.com/rys_ucftn935/condiciones-de-trabajo/ [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=condiciones+de+trabajo+en+m%C3%A9xico&&view=de+tail&mid=F9AF44105D5B64E29DE5F9AF44105D5B64E29DE5&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Adiestrar. Hacer diestro. Enseñar. Instruir. Guiar. Encaminar. Actualizar. Perfeccionar.

Antigüedad. Tiempo que transcurre a partir de que inicia una relación de trabajo.

Ascenso. Promoción a mayor dignidad o empleo. Escalar de un nivel que se tiene en el trabajo, a otro nivel superior con mejores prestaciones.

Capacitar. Formar. Preparar a un trabajador para que realice eficientemente sus funciones.

Condición. Forma o manera de ser. Naturaleza. Índole. Disposiciones. Cláusulas. Cualidades de una cosa o persona.

Humanitario. Expresión que se refiere al bien de la especie humana. Compasivo. Humano.

Preferencia. Predilección que se tiene en cuanto a una persona o cosa. Elección. Circunstancia de poseer más derechos.

Unidad 4. Los Regímenes Especiales y El Trabajo de las Mujeres y los Menores

| | |
|-------------------------------|--|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál es el derecho de las mujeres trabajadoras que se les otorga antes y después del parto?<ol style="list-style-type: none">a) Licencia por maternidad.b) Suspensión temporal de la relación de trabajo por maternidad.c) Las dos anteriores. 2. ¿Cómo se llaman los permisos que se les otorga a las mujeres trabajadoras para amamantar a sus hijos dentro de la empresa o establecimiento?<ol style="list-style-type: none">a) Derechos mínimos.b) Derecho de lactancia.c) Los dos derechos anteriores. 3. A su juicio ¿cuál es el objeto de que exista una regulación especial para las mujeres trabajadoras?<ol style="list-style-type: none">a) La protección de la maternidad.b) La protección del producto de la concepción.c) Las dos anteriores. 4. ¿Cuál debe ser la jornada máxima de trabajo para los menores 15 años de edad?<ol style="list-style-type: none">a) 6 horas.b) 4 horas.c) Ninguna de las dos anteriores. 5. La LFT prohíbe expresamente el trabajo en establecimientos después de las 10 de noche:<ol style="list-style-type: none">a) Para los menores de 18 años.b) Para los menores de 17 años.c) Para los menores de 15 años. |
| Introducción | <p>Los regímenes especiales regulan algunos trabajos que, por su propia naturaleza, no son viables de realizar bajo el esquema previsto en las condiciones generales, sino que, por las circunstancias específicas, en determinados casos, ameritan y demandan de una normatividad singular legislada ex profeso para el tipo o lugar de trabajo.</p> <p>En cuanto al tema relacionado con el trabajo de las mujeres, por principio el artículo 4º párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala enfáticamente que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.</p> <p>Arrancando de este principio se podría cuestionar la constitucionalidad de cualquier ley secundaria que se contraponga con él; sin embargo, en el caso de la reglamentación laboral que se dedica al género femenino no intenta ni pretende conceder a las mujeres un régimen de privilegios a costa del sacrificio masculino, sino lo que en realidad</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>subyace en este objeto es brindar una protección especial a las mujeres trabajadoras que transitan por un periodo de reproducción biológica, es decir, aquellas que se encuentran encinta, y que dadas sus condiciones de vulnerabilidad transitoria se les debe brindar durante esta etapa cuidados especiales para no comprometer su salud, ni la del embrión que se está desarrollando en su útero, protección que se extiende temporalmente durante el proceso de crianza que se ciñe exclusivamente al periodo de lactancia.</p> <p>Por lo que respecta a las disposiciones que regulan el trabajo de los menores cuya edad oscila entre los 15 y los 18 años, la idea es salvaguardar el interés superior de los niños, así como su normal desarrollo físico, educativo y mental.</p> <p>Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014, se reformó la fracción III del Artículo 123, Apartado A de la Constitución General de la República, mediante el cual se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de quince años.</p> <p>Después de la reforma constitucional en comento, transcurrió prácticamente un año para que se adecuara y reformara la Ley Federal del Trabajo, y armonizara con la carta magna, lo cual ocurrió hasta el 12 de junio de 2015, fecha en la cual se publicaron en el Diario Oficial de la Federación diversas reformas a la ley secundaria relacionadas con la edad mínima para trabajar, y con las condiciones especiales de trabajo de los menores que se encuentran en el rango de los 15 a los 18 años de edad.</p> <p>En resumen, se puede afirmar que los regímenes especiales obedecen básicamente a tres factores que se relaciona con las características del trabajador, del patrón o de los servicios prestados.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>El alumnado identificará los regímenes laborales especiales, creados por la normatividad laboral en atención a los criterios y modalidades diferentes de las generales de ciertas relaciones de trabajo.</p> |
| <p>Desarrollo de contenidos</p> | <p>Los regímenes especiales. Los regímenes especiales, como bien decía el ilustre maestro Néstor de Buen Lozano, no entrañan una situación de privilegios ni de ventajas, por el contrario, en ocasiones implican una sustracción de las condiciones generales de trabajo para someterse a otras menos favorables, y que dependerán de las características de los sujetos [patrón y trabajador] o bien de los servicios prestados.</p> <p>Atendiendo a las características de los trabajadores, se puede afirmar que el trabajo de mujeres en ciertas condiciones, así como el de los menores, constituyen regímenes especiales.</p> <p>El trabajo de las mujeres. En cuanto al trabajo de las mujeres, el artículo 164 establece que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas</p> |

obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

De una interpretación armónica y sistemática del artículo 123 A, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con los artículos 164 al 172 de la LFT, se puede deducir lo siguiente:

El objeto de que exista una regulación especial para el trabajo de las mujeres básicamente consiste en salvaguardar su salud durante el periodo de gestación o embarazo, así como la salud y el desarrollo del embrión desde el momento de su concepción y hasta los primeros seis meses de su lactancia; habida cuenta que durante este proceso las condiciones, tanto de la mujer, como las del producto de la concepción, son vulnerables.

En contraste con lo anteriormente expuesto, el artículo 165 establece que las modalidades que se consignan respecto al trabajo de las mujeres tienen como propósito la protección de la maternidad, lo cual es una aseveración del órgano legislativo que dista en cierta forma con el objeto real, ya que la maternidad no concluye juntamente con los seis meses que dura el periodo de lactancia, respecto al cual se ciñe el trato diferenciado de las mujeres trabajadoras.

Derechos de las madres trabajadoras. Art. 170

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. 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, previa presentación del certificado médico correspondiente.
En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.
- 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. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o 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, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, 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.

Adopción. En el caso de la fracción II Bis del artículo anteriormente expuesto, se establece un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores a la adopción, a favor de las mujeres trabajadoras, siendo que el acto de adopción no tiene relación de ninguna índole con la gestación, ni con el periodo de lactancia.

El derecho a favor de las mujeres trabajadores que se precisa en la hipótesis anterior, supera al permiso de paternidad de cinco (5) días laborales con goce de sueldo que se podrá otorgar a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Art. 132 fracción XXVII Bis de la LFT.

El trabajo de los menores.

El 20 de noviembre de 1989, la Convención Sobre Derechos del Niño, fue aprobada y debidamente reconocida como tratado internacional de Derechos Humanos.

En dicha convención se determinó que la niñez es una etapa de todos los seres humanos menores de 18 años, a excepción de aquéllos que conforme a la legislación interna de su propio país hubieran alcanzado antes la mayoría de edad.

En el diverso articulado de la convención en cita, se hace énfasis en el reconocimiento de los derechos de la niñez a tener un desarrollo físico, mental y social, así como el derecho a expresar libremente sus opiniones; siendo estas disposiciones obligatorias para todos y cada uno de los Estados firmantes, quienes por su parte se encuentran plenamente comprometidos a garantizar eficientemente esos derechos, e incluirlos en sus respectivas legislaciones internas.

Consecuentemente, dada la presión de la comunidad internacional respecto a los derechos de la niñez, y los compromisos asumidos por el gobierno de México, con fecha 17 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo 123 A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de quince años.

En resumen, la niñez es un sector vulnerable, que la sociedad tiene el deber de proteger y de garantizar plenamente sus derechos.

Para tal efecto, el trabajo de los menores en México está sujeto a una vigilancia permanente por parte de las autoridades competentes a nivel federal y local, quiénes son las responsables de desarrollar y ejecutar programas para identificar y erradicar cualquier forma de explotación infantil.

En este orden de ideas, el Título Quinto Bis de la LFT, establece las disposiciones siguientes:

Jornada de Trabajo para Menores de 16 Años. No podrá exceder de 6 horas diarias, dividida en periodos máximos de 3 horas. Entre cada periodo de la jornada, disfrutarán de un reposo de 1 hora por lo menos. Art. 177

Periodo de Vacaciones para Menores de 18 años. 18 días laborables por Año. Art. 179

Obligaciones Patronales. Para patrones que tengan a su servicio menores de 18 años.

- Exigirles que exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- Llevar y tener a disposición de las autoridades competentes, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos del menor, la fecha de nacimiento o la edad de los menores, la clase de trabajo, el horario, el salario, y las demás condiciones generales de trabajo, incluyendo información sobre aquéllos menores que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- Permitir que cumplan con sus programas escolares.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Labores Prohibidas para Menores de 18 años.

- En cualquier establecimiento después de las 10 pm.
- En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas, tabernas y centros de vicio.

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ En actividades que puedan afectar su moralidad o buenas costumbres. ➤ En labores peligrosas o insalubres que, por su naturaleza, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan/ o por la composición de la materia prima que se utiliza, pueden tener efectos sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. ➤ En caso de declaración de contingencia sanitaria. ➤ Horas extras, domingos y días de descanso obligatorio. <p>Actividades que No se consideran trabajo. Las actividades que realizan los menores de 15 años bajo supervisión, cuidado y responsabilidad de los padres, tutores o de quienes ejercen la patria potestad, y se encuentran relacionadas con creaciones artísticas, desarrollo científico, deportivo o de talento artístico, ejecución o interpretación.</p> <p>Requisitos que deben cumplirse en estos casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se celebre contrato por escrito, donde conste el consentimiento y autorización de los padres, tutores o de quienes ejerzan la patria potestad. 2. El compromiso del contratante de respetar los derechos del menor establecidos en la Constitución, Tratados Internacionales, y Leyes a favor de la niñez. 3. Que las actividades no interfieran con la educación, esparcimiento y recreación del menor. 4. Que las actividades no representen ningún riesgo para la integridad y salud del menor. 5. Que contenga incentivos para el desarrollo de las habilidades y talento del menor. 6. Que el pago o contraprestación no sea inferior a los salarios que perciben los trabajadores menores. |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>Bailón Valdovinos, Rosalío, <i>Legislación Laboral</i>, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984, pp. 63-64</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 353-365</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. El Trabajo de las Mujeres</p> <p>Objetivo.</p> <p>Comprender que, durante las etapas del embarazo de las mujeres y los seis primeros meses de amamantamiento de los infantes, tanto las madres como sus hijos atraviesan por un periodo de vulnerabilidad física y labilidad emocional, lo cual es natural dentro del proceso biológico de los seres humanos; bajo estas circunstancias se justifica plenamente la existencia de una regulación especial en el trabajo de las mujeres que transitan por este periodo.</p> <p>Identificar los orígenes, evolución y objetivos de una regulación protectora de los derechos de las mujeres.</p> <p>Instrucciones.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 434-446</p> <p>Guerrero, Euquerio, <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, 10a. Edición, México, Editorial Porrúa, 1979, pp. 63-71</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 319-320</p> <p>Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía:</p> <p>Regímenes Especiales de Trabajo. https://juridico-azancot.blogspot.com/2012/04/regimenes-especiales-de-trabajo.html [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> <p>Trabajos Especiales. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> | <p>Elabora una lista donde precise con claridad los derechos de las mujeres durante la etapa de gestación y del periodo de lactancia.</p> <p>Elabora un mapa mental sobre el trabajo de las mujeres, con imágenes representativas de labores que se encuentran prohibidas de realizar por mujeres trabajadoras que atraviesan cierta etapa del estado gravidez, y durante los seis primeros meses de amamantamiento a sus hijos.</p> <div data-bbox="552 483 1299 798" style="text-align: center;"> </div> <p>Actividad de aprendizaje 2. El Trabajo de los Menores</p> <p>Objetivo.</p> <p>Comprender que la niñez es una etapa de formación y desarrollo físico, mental, social y educativo.</p> <p>Reconocer que los niños son titulares de derechos únicamente, con plena capacidad de goce.</p> <p>Identificar las diversas formas de explotación infantil, y conocer la reglamentación especial para el trabajo de los menores.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Elabora un cuadro sinóptico que se encuentre relacionado con el trabajo de los menores, destacando la edad mínima para trabajar, la duración de la jornada máxima, las restricciones, formalidades y requisitos de contratación.</p> <div data-bbox="519 1533 1266 1921" style="margin-left: 20px;"> <p>Trabajo de los menores</p> <p>Restricciones:</p> <p>Requisitos de contratación:</p> <p>Jornada máxima:</p> <p>Edad mínima para trabajar:</p> </div> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Derechos de los Menores Trabajadores. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/67/tc.pdf [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> <p>Derechos de las Mujeres Trabajadoras. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/68/tc.pdf [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> | |
| Autoevaluación | |
| <p>1. Las mujeres disfrutan los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, es un principio:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Laboral.b) De igualdad sustantiva o, de hecho.c) De justicia. <p>2. ¿Cuál es el propósito fundamental y la razón de que exista una regulación especial del trabajo de las mujeres?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Protegerlas por ser un sector vulnerable.b) Evitar la discriminación y malos tratos contra la mujer.c) La protección de la maternidad, así como la salud de la mujer y del producto durante las etapas de gestación y lactancia. <p>3. Cuando se represente un peligro para la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o lactancia, se prohíbe utilizar su trabajo en:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Labores insalubres o peligrosas.b) Trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche.c) Las dos opciones anteriores son correctas. <p>4. ¿Cuál es la edad mínima para trabajar que establece la Constitución de la República?</p> <ul style="list-style-type: none">a) 15 años.b) 16 años.c) Ninguna de las dos anteriores. <p>5. El certificado médico que acredite la aptitud para trabajar es un requisito aplicable para los menores de:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 15 años.b) 16 años.c) 18 años. | |

6. Las actividades relacionadas con creaciones artísticas, desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística, realizada por menores de 15 años, bajo la supervisión, cuidado y responsabilidad de los padres o tutores...

- a) Se consideran trabajo.
- b) La LFT no las considera trabajo.
- c) La LFT las considera trabajo de menores.

7. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo para menores de 16 años?

- a) 7 horas diarias.
- b) 6 horas diarias.
- c) 8 horas diarias.

8. La LFT prohíbe utilizar trabajadores en domingo y días de descanso obligatorio

- a) Menores de 15 años.
- b) Menores de 16 años.
- c) Menores de 18 años.

9. ¿Cuál es el periodo mínimo de vacaciones que deberá disfrutar cualquier trabajador menor de 18 años?

- a) 12 días laborables.
- b) 18 días laborables.
- c) 15 días laborables.

Preguntas frecuentes

1.- ¿Cuál es el objeto de que exista una regulación especial para el trabajo de las mujeres?

R. Salvaguardar su salud durante el periodo de gestación o embarazo, así como la salud y el desarrollo del embrión desde el momento de su concepción y hasta los primeros seis meses de su lactancia.

2.- ¿Cuáles son los periodos de descanso a los que tienen derecho las mujeres trabajadoras antes y después del parto?

R. Son dos periodos de seis semanas cada uno, antes y después del parto.

3.- ¿Por cuánto tiempo tienen derecho a disfrutar de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia?

R. Máximo seis meses.

4.- ¿Cuál es el objeto de que exista una regulación especial para el trabajo de los menores?

R. En el derecho de los niños a tener un desarrollo físico, mental y social, y para expresar libremente sus opiniones.

5.- ¿Cuál es la edad mínima permisible para utilizar el trabajo de menores?

R. Quince años.

6.- ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo permitida para menores de dieciséis años?

R. Seis horas diarias, divididas en periodos máximos de tres horas continuas.

Para saber más

Adopción. Prohijar. Asumir voluntariamente una filiación.

Embarazo. Estado de preñez por parte de la mujer. Estorbo. Obstáculo.

Gravidez. Embarazo de la mujer.

Lactancia. Periodo de la vida en que la criatura mama. Secreción de leche.

Moralidad. Adecuación o conformidad con los preceptos morales. Persona de buenas costumbres.

Niñez. Etapa de los seres humanos menores de dieciocho años de edad, a excepción de aquéllos que conforme a la legislación interna de su propio país hubieran alcanzado antes la mayoría de edad.

Vulnerable. Estado propicio para recibir afectaciones o daños.

Glosario

Adopción. Prohijar. Asumir voluntariamente una filiación.

Embarazo. Estado de preñez por parte de la mujer. Estorbo. Obstáculo.

Gravidez. Embarazo de la mujer.

Lactancia. Periodo de la vida en que la criatura mama. Secreción de leche.

Moralidad. Adecuación o conformidad con los preceptos morales. Persona de buenas costumbres.

Niñez. Etapa de los seres humanos menores de dieciocho años de edad, a excepción de aquéllos que conforme a la legislación interna de su propio país hubieran alcanzado antes la mayoría de edad.

Vulnerable. Estado propicio para recibir afectaciones o daños.

Unidad 5. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado

| | |
|-------------------------------|---|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. Considerando que existe la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para regular las relaciones entre los Poderes de la Unión, y sus trabajadores, se puede afirmar que se trata de un ordenamiento:<ol style="list-style-type: none">a) Especial.b) General.c) De trabajo.2. A su juicio, ¿cuál es la razón de que exista la Ley Federal los Trabajadores al Servicio del Estado, si también existe la Ley Federal del Trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Diferenciar principalmente la figura patronal.b) Diferenciar a los trabajadores del Estado.c) Las dos anteriores.3. ¿Cuál es la autoridad competente para conocer y resolver las controversias que se suscitan entre trabajadores de los Poderes de la Unión y los titulares de estas dependencias?<ol style="list-style-type: none">a) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.b) Junta Local de Conciliación y Arbitraje.c) Ninguna de las dos anteriores.4. ¿Cuál es la autoridad competente para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se suscitan en el Poder Judicial de la Federación?<ol style="list-style-type: none">a) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.b) La Comisión Sustanciadora Única.c) Ninguna de las dos anteriores.5. ¿Cuál de las opciones siguientes refiere correctamente el número de apartados que contiene el Artículo 123 de la Constitución?<ol style="list-style-type: none">a) 31.b) 25.c) Ninguna de las anteriores. |
| Introducción | <p>Crónica de hechos. El texto original del Artículo 123 Constitucional, a pesar de tener un contenido bastante extenso relacionado con el trabajo, no existían los apartados A y B.</p> <p>En efecto, originalmente dicho precepto constitucional reservaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, la facultad para expedir leyes en materia de trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.</p> <p>Consecuentemente, la propia Constitución en principio dejaba en libertad a los distintos Estados de la República, para que a través de</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>sus legislaturas locales expidieran leyes relacionadas con el trabajo, con la única limitación de que no se contraviniera ninguna de sus normas o disposiciones contenidas en sus treinta fracciones, lo cual abriría las puertas para que cada entidad expidiera sus propias leyes laborales con el riesgo de provocar un caos legislativo.</p> <p>Catorce años después de que se promulga la Constitución de 1917, el 18 de agosto de 1931 se publica en el Diario Oficial el Decreto que contiene la Primera Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores, originalmente se regían por la ley del Servicio Civil, y por normas de carácter administrativo.</p> <p>Ante la ausencia o falta de una regulación especial para los Trabajadores al Servicio del Estado, el entonces Presidente de la República Lázaro Cárdenas del Río, presentó al Congreso de la Unión, la Primera Iniciativa que contenía el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre de 1938.</p> <p>El referido Estatuto... constituye el antecedente del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>Más tarde, el 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente Adolfo López Mateos, se reforma el Artículo 123 de la Constitución, apareciendo por primera vez en dicho precepto los Apartados A y B que regirían respectivamente, el primero “entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”; en tanto, que, el segundo, “entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.”</p> <p>Posteriormente, el 28 de diciembre de 1963, el propio Presidente López Mateos, publicó en el Diario Oficial de esa misma fecha, el Decreto que contenía la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”, reglamentaria del Apartado B, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación.</p> <p>Conclusión. Dada la evolución y aparición de las diferentes normas que se precisan en esta unidad, el régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado, desde su nacimiento y por sus condiciones de trabajo, mantiene estrecha conexión con los regímenes especiales.</p> |
| Objetivo | El alumnado identificará el régimen laboral aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, sus orígenes, su evolución y las principales diferencias con el régimen laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo. |
| Desarrollo de contenidos | Régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado. Antecedentes. El texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero |

de 1917, delegaba al Congreso de la Unión, así como a las legislaturas de los Estados de la República, la facultad y el deber de expedir sus propias leyes en materia de trabajo, fundadas desde luego en las necesidades de cada región, y sin contravenir las bases establecidas en treinta fracciones que en ese entonces se encontraban inmersas en aludido precepto.

Cabe resaltar que en un principio el artículo en comentario no contenía los apartados A y B, ya que éstos fueron incorporados hasta el día 5 de diciembre de 1960, fecha en la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma constitucional correspondiente, precisamente durante la gestión del presidente de México, en turno, Adolfo López Mateos.

En el lapso que transcurrió del 5 de febrero de 1917 al 5 de diciembre de 1960, las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Distrito Federal y Territorios Federales [actualmente extintos tanto el Distrito como los Territorios]; se regían por leyes del servicio civil y por normas de carácter administrativo.

Con miras a regularizar y unificar el régimen jurídico de los trabajadores antes mencionados, con fecha 5 de diciembre de 1938, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ocupando en ese momento el cargo de presidente de la República, el General Lázaro Cárdenas del Río.

El estatuto que se precisa en el párrafo anterior, fue una ley especial discutida y aprobada por el Congreso de la Nación, que pasó por el debido proceso legislativo, constituyendo uno de los antecedentes más significativos que sin duda influyó en el actual marco jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y especialmente, en la división de los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, así como en la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B que se precisa.

En efecto, la reforma mediante la cual se crearon los apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre de 1960; quedando redactado dicho precepto en lo que aquí interesa, de la manera siguiente:

- “Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán”
- “A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”
- “B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.”

Posterior a la reforma antes mencionada, con fecha 28 de diciembre de 1963 se publicó el decreto que contiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Por lo que se lleva expuesto en esta unidad, se considera importante explicar cuáles fueron las verdaderas razones que inspiraron al Congreso de la Unión, así como a las legislaturas de los Estados, para reformar y adicionar los dos Apartados del Artículo 123 Constitucional.

Sobre el particular, algunos tratadistas consideran que las relaciones que se rigen por el Apartado A, específicamente en lo que atañe a los patrones, dichos entes se mueven por intereses predominantemente económicos, de tal suerte que las actividades que son objeto del trabajo persiguen por lo regular, fines claramente lucrativos, esto con independencia de que los recursos que se destinan para solventar los salarios de sus trabajadores se obtienen del propio patrimonio del patrón o empresario.

A diferencia de lo anterior, en el caso de las relaciones que se rigen por el Apartado B, el objeto de los servicios que constituyen la función pública a cargo del Estado, en apariencia no obedecen a cuestiones de carácter económico, consecuentemente, no existen fines lucrativos, amén que los salarios que cubre el Estado a sus trabajadores se satisfacen con los impuestos y demás cargas tributarias que se imponen al pueblo contribuyente.

Principios constitucionales del derecho de los trabajadores al servicio del Estado.

Comentarios a ciertas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contrastan claramente con la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 3. Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

El artículo que es materia de este comentario contrasta con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la calidad de “trabajador” no deriva propiamente del elemento de subordinación, sino del nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajadores temporales.

“Art. 8. Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el

personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, la categoría de “confianza” no depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, sino de los catálogos de puestos del Gobierno Federal, y de las entidades sometidas al régimen del Apartado B.

Por otro lado, los trabajadores de confianza sujetos al régimen del Apartado B sólo disfrutarán de los derechos de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, aun así, en caso de violación a dichos derechos no tienen acceso a demandar en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que se encuentran excluidos por el artículo en comento.

A mayor abundamiento cabe señalar que, dichos trabajadores pueden ser cesados de sus funciones en cualquier momento, y sin tener derecho al pago de una indemnización.

“Art. 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.”

Como se deduce del texto en comento, para que proceda el derecho de huelga es necesario que se violen todos y cada uno de los derechos que se encuentran previstos en el Apartado B, y que dicha violación sea recurrente o sistemática, lo cual entorpece y obstaculiza la posibilidad de que estallen huelgas en las dependencias gubernamentales.

“Art. 152. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidoras o servidores serán resueltos por una Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación.”

De conformidad con el Artículo 123 “B” fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con el 86 fracción XXV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los conflictos que se suscitan entre los diversos órganos del poder en cita, son resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, a través de la Comisión Sustanciadora Única, excepto las controversias que involucren directamente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las cuales serán resultas por el Pleno del más Alto Tribunal de la Nación.

Sobre el particular, se hace notar que el artículo 152 en comento, se encuentra desfasado desde que se creó el Consejo de la Judicatura Federal, por esta razón el contenido de dicho precepto omite referirse al mencionado consejo.

A mayor abundamiento, cabe señalar que las dos comisiones, tanto la del Consejo de la Judicatura Federal, como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque tienen una composición tripartita donde se encuentran representados los intereses de los trabajadores, no dejan de ser órganos del Poder Judicial de la Federación; y como tal resultan censurables ambas comisiones porque en cierta forma actúan como juez y parte en los conflictos correspondientes.

En cuanto al régimen jurídico aplicable a las entidades paraestatales, el Artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, arábigo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con el 527 fracción II, arábigo 1 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que las controversias entre dichas entidades y sus trabajadores son competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que toca al régimen jurídico aplicable a las Entidades Federativas, y a los Municipios, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su Cuarta Sala (actualmente extinta), emitió una tesis que se puede consultar a través de internet en el sitio <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/Tesis.aspx> con el número de registro 207709, la cual a su letra reza:

Competencia. Corresponde al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Entidad Federativa conocer de los conflictos laborales promovidos en contra de un municipio, si la legislatura local aún no ha creado el Tribunal Municipal correspondiente. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado y no la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la propia entidad federativa, es el competente para conocer de la controversia laboral surgida entre los trabajadores de un municipio y el propio ayuntamiento municipal, si el Poder Legislativo local aún no ha creado el Tribunal Municipal correspondiente, conforme al artículo 115, fracción VIII, de la Constitución Política Federal, reformado el diecisiete de marzo de 1987, y el artículo segundo transitorio del decreto que contiene dicha reforma. Tal competencia se surte en favor del citado Tribunal de Conciliación y Arbitraje, no obstante que el mismo no esté expresamente facultado por la Ley aplicable para conocer de las controversias surgidas entre los municipios y sus trabajadores, porque ningún conflicto en el que los particulares estén solicitando la impartición de justicia por parte del Estado, puede dejar de resolverse, dejando en manos del individuo buscar su propia justicia, atento a lo establecido en el artículo 17 constitucional; además, el conocimiento y resolución de los conflictos laborales entre particulares (patrones y trabajadores) corresponde a autoridades distintas de las que deben conocer y resolver las controversias surgidas entre el Estado, llámese Federación, entidades federativas o municipios, y sus trabajadores, pues conforme a los artículos 115, fracción VIII, 116, fracción V y 123 constitucionales, para resolver aquéllos se han creado las Juntas

Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, mientras que para decidir las últimas existen los Tribunales Federal, Locales y Municipales de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, en lo que atañe al régimen aplicable para las Universidades e Instituciones de educación Superior Autónomas por Ley, respecto a las controversias que se susciten entre dichas instituciones y sus trabajadores, atento a lo dispuesto por Artículo 3º, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se rigen por el Apartado A del Artículo 123 del máximo ordenamiento en cita, bajo los términos y modalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, se corrobora con la tesis de jurisprudencia por contradicción siguiente:

Época: Novena Época
Registro: 185621
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XVI, octubre de 2002
Materia(s): Laboral
Tesis: 2a./J. 102/2002
Página: 298

Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Los conflictos originados con motivo de las relaciones laborales con su personal administrativo y académico, deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico, están sujetas a las disposiciones del capítulo XVII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien les corresponde exclusivamente a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, dada la facultad con que cuentan para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ello no implica que las decisiones que tomen en los aspectos laborales con su personal, sean jurisdiccionalmente inatacables, pues ese no es el alcance de la autonomía universitaria, ya que el artículo 3. constitucional establece que las relaciones jurídicas de las universidades públicas autónomas con su personal académico y administrativo son de naturaleza laboral, y deben sujetarse a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la propia Norma Fundamental y a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, los conflictos entre dichas universidades y sus trabajadores se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que de ningún modo implica una violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, ya que el régimen a que se hallan sujetas y que deriva de sus propias leyes orgánicas, reglamentos

| | <p>y estatutos, no se menoscaba por el hecho de que sus controversias laborales, aun las de orden académico y administrativo, se sujeten a los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que conforme al artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas deben ajustar sus actuaciones y laudos no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a las normas interiores, estatutarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-------------------------|---|----|---|---|---|---|---|-----|----|----|----|-----|-----------------|-----|
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 341-359</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 44-45</p> <p>Remolina Roqueño, Felipe, <i>El Artículo 123 Constitucional</i>, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000 pp. 529-651</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 169-183</p> <p>Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía:</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. El ámbito de validez del Apartado B del Artículo 123 Constitucional</p> <p>Objetivo.</p> <p>Delimitar el marco constitucional del apartado B del Artículo 123 Constitucional, y conocer las razones de su existencia.</p> <p>Identificar a los órganos y entidades que se rigen por el citado apartado, en las relaciones con sus trabajadores.</p> <p>Conocer los antecedentes, origen y evolución de este apartado.</p> <p>Discernir entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como autoridades competentes para conocer y resolver controversias laborales.</p> <p>Establecer algunas diferencias significativas con el régimen del apartado A</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta el apartado B del Artículo 123 Constitucional, y su ley reglamentaria.</p> <p>Consulta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como la Ley Federal del Trabajo, y elabora un comparativo de los artículos que se detallan en el cuadro que a continuación se muestra únicamente para ejemplificar:</p> <table border="1" data-bbox="521 1497 1437 1822"> <thead> <tr> <th>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado</th> <th>Ley Federal del Trabajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>185</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>94</td> <td>450</td> </tr> <tr> <td>113 fracción II</td> <td>518</td> </tr> </tbody> </table> | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | Ley Federal del Trabajo | 2 | 20 | 3 | 8 | 5 | 9 | 8 | 185 | 15 | 25 | 94 | 450 | 113 fracción II | 518 |
| Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | Ley Federal del Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 185 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | 450 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 113 fracción II | 518 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| <p>Trabajadores al Servicio del Estado. https://mexico.leyderecho.org/trabajadores-al-servicio-del-estado/ [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> <p>Los Servidores Públicos. http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Administrativo/Pdf/Unidad_10.pdf [Consultado el 19 de abril de 2019]</p> | <p>Actividad de aprendizaje 2. Los regímenes jurídicos que aplican en las relaciones estrictamente de trabajo en las Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal; en las Entidades Federativas y sus Municipios; así como en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.</p> <p>Objetivo.</p> <p>Identificar los marcos jurídicos, así como a las autoridades competentes para tramitar y resolver asuntos y controversias relacionadas con los trabajadores de las Entidades, Municipios, Universidades e Instituciones anteriormente mencionadas.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta los artículos 3º. fracción VII, 115 fracción VIII, 116 fracción VI, 123, Apartado A, fracción XXXI, arábigo 1, Apartado B, fracciones XII y XIII BIS de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 353-J a 353-U, 523 fracciones III y XI y 527 fracción II, arábigo 1 de la Ley Federal del Trabajo, y 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>Consulta el sitio de internet http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/Tesis.aspx y en el cuadro donde dice “buscar” ingresa uno por uno, los números de registro 207709 y 185621</p> <p>Elabora una lista de los órganos jurisdiccionales competentes para conocer de asuntos y resolver conflictos laborales relacionados con las instituciones mencionadas en esta unidad.</p> |
| Autoevaluación | |
| <p>1. ¿En qué fecha se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que reformó adicionó los apartados A y B del artículo 123 Constitucional?</p> <p>a) 5 de febrero de 1917 b) 5 de diciembre de 1960. c) 5 de diciembre de 1938.</p> <p>2. ¿Cuál fue el nombre del primer ordenamiento jurídico que se expidió para regular las relaciones del Estado con sus trabajadores?</p> <p>a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. b) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. c) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.</p> <p>3. ¿Bajo que normas o disposiciones se regían las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, antes de que se expidiera el primer ordenamiento jurídico para regularlos?</p> <p>a) Leyes del servicio civil y normas de derecho administrativo. b) Leyes relacionadas con la Administración Pública.</p> | |

c) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

4. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, expresamente excluye de su régimen a:

- a) Los trabajadores de confianza.
- b) Los trabajadores de vigilancia de los establecimientos penitenciarios.
- c) Las dos respuestas anteriores son correctas.

5. El derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, está condicionado a:

- a) La revisión del contrato colectivo de trabajo.
- b) Que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

6. Las relaciones laborales de las empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, se rigen por el Artículo 123 Constitucional:

- a) Apartado A.
- b) Apartado B.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

7. Las relaciones laborales de los Estados y Municipios con sus trabajadores, se rigen por:

- a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado.
- b) Ley Federal del Trabajo.
- c) Leyes expedidas por las legislaturas de los Estados de conformidad con el artículo 123 Constitucional.

8. ¿Cuál es el órgano competente para conocer y resolver los conflictos laborales que se susciten entre los Estados y Municipios y sus trabajadores?

- a) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) El Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Entidad Federativa.
- c) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

9. ¿Cuál es el órgano competente para conocer de los conflictos que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados?

- a) La Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial.
- b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

Preguntas frecuentes

¿Cuál fue el primer ordenamiento jurídico que se expidió para regular las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus Trabajadores?

R. El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

¿En qué fecha se reformó y adicionaron los apartados A y B del Artículo 123 Constitucional?

R. El 5 de diciembre de 1960

¿Cuáles son los órganos o autoridades competentes para resolver conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores?

R. El Consejo de la Judicatura Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de sus respectivas Comisiones Sustanciadoras.

¿Bajo cuál apartado del Artículo 123 Constitucional se rigen las relaciones de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal y sus trabajadores?

R. Bajo el apartado B

¿Cuáles son las leyes u ordenamientos que rigen las relaciones de trabajo entre los Estados, Municipios y sus respectivos trabajadores?

R. Las leyes locales en materia de trabajo, expedidas por las propias legislaturas de los Estados con apego a lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional.

¿Cuáles son los órganos o autoridades competentes para conocer y resolver los conflictos laborales que se susciten entre los Estados y sus trabajadores?

R. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de cada Estado.

Para saber más

Consulta el siguiente sitio de internet para saber más:

<https://prezi.com/fbzv2nldullj/ley-federal-de-los-trabajadores-al-servicio-del-estado/> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=&view=detail&mmscn=mysv&mid=93F1A89C60EB605BAB6793F1A89C60EB605BAB67&FORM=SVIM01> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Administración Paraestatal. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal. Art. 1 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Cese. Extinción de los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado.

Descentralización. Decisión o actividad del órgano legislativo dirigida a desprender del Estado centralizado determinadas funciones para encomendarlas a órganos autónomos.

Desconcentración. Tránsito de algunos servicios a cargo de la administración central, a favor de otros órganos que dependen del centro, empero tienen su sede en otros lugares o regiones.

Escalafón. Sistema organizado en cada dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas. Artículo 47 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Función Pública. Son actividades o trabajos relacionados con los servicios que corresponden al Estado Mexicano o, en general, a cualquier organismo público.

Funcionario Público. Persona que ocupa un cargo público, por virtud de una elección popular, o en su caso, por un nombramiento expedido por autoridad competente.

Poderes de la Unión. Conjunto de atribuciones que se otorgan al Estado para el cumplimiento de sus fines. El Supremo poder la Federación se divide, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Nombramiento. Designación que se confiere a una persona para ocupar un cargo o empleo público.

Unidad 6. Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Instituciones de Crédito

| | |
|-------------------------------|---|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. En su opinión, ¿diga cuál es el origen del servicio público de banca y crédito que prestan algunas instituciones privadas?<ol style="list-style-type: none">a) Es un acto concesión.b) Es un decreto.c) Ninguna de las dos opciones anteriores. 2. ¿A lo largo de los años, el régimen jurídico de los trabajadores de las instituciones de crédito, ha sido regulado?<ol style="list-style-type: none">a) El Apartado A del Artículo 123 Constitucional.b) El Apartado B del Artículo 123 Constitucional.c) Por los dos apartados anteriores. 3. ¿Antes de que entren en vigor las recientes reformas del 1 de mayo de 2019, actualmente sigue siendo autoridad competente para conocer y resolver las controversias que se susciten entre las instituciones de crédito privada y sus trabajadores?<ol style="list-style-type: none">a) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.b) La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.c) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 4. ¿Las sociedades nacionales de crédito como entidades de la administración pública que forman parte del sistema bancario mexicano, rigen sus relaciones de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.b) Por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.c) Por los dos apartados anteriores. 5. ¿El Banco Central o Banco de México, rigen sus relaciones de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.b) Por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.c) Por los dos apartados anteriores. |
| Introducción | <p>Breve reseña histórica. El 29 de noviembre de 1937, siendo Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas del Río, expide el Primer Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares.</p> <p>Dicho reglamento prohibía los derechos de asociación profesional, sindicalización huelga y paro, estatuidos respectivamente en las fracciones XVI y XVII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Ciertamente dicha prohibición se deduce del artículo 25 del mencionado reglamento, el cual era del tenor siguiente:</p> |

“Art. 25. Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes las realicen.”

La Comisión Nacional Bancaria es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, encargado de supervisar y regular a las instituciones que integran el sistema financiero nacional.

Por lo que se desprende de los enunciados del referido artículo reglamentario, se dejaba claro que las labores nunca se podrían suspender en las instituciones de crédito, lo cual constituye por un lado una orden, y por otro una prohibición. En caso de quebrantar la mencionada orden, la consecuencia era la terminación de los contratos de trabajo, excepto que se tratara de una suspensión debidamente autorizada por el órgano hacendario.

En este orden de ideas, resulta claro que el citado reglamento se contraponía con los derechos constitucionales igualmente mencionados, por consiguiente, se trató de una reglamentación cuestionable por su inconstitucionalidad.

El aludido reglamento estuvo vigente hasta el 30 de diciembre de 1953, fecha en la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Segundo Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, durante la administración del Presidente Constitucional Adolfo Ruíz Cortines.

Este último reglamento derogó al primero, pero mantuvo el mismo vicio de inconstitucionalidad en cuanto a la prohibición de que las labores nunca se podían suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, salvo que la Comisión Nacional Bancaria autorizara, bajo amenaza de dar por terminados los contratos de trabajo en caso de incumplimiento, con lo cual se impedía el ejercicio de los derechos de asociación profesional, sindicación, huelga y paro tutelados en la Constitución de la República.

Mediante decreto de fecha 1 de septiembre de 1982, emitido por el Lic. José López Portillo, “... por causa de utilidad pública se expropián a favor de la Nación las instalaciones, edificios, mobiliario, equipo, activos, cajas, bóvedas, sucursales, agencias, oficinas, inversiones, acciones o participaciones que tengan entre otras empresas, valores de su propiedad, derechos y todos los demás muebles e inmuebles, en cuanto sean necesarios, a juicio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, propiedad de las Instituciones de Crédito Privadas a las que se les haya otorgado concesión para la prestación del servicio público de banca y crédito.”

Con fecha 17 de noviembre de 1982, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, decreto de reformas y adiciones a los artículos 28,

| | |
|--|---|
| | <p>73 fracciones X, XVIII y 123 Apartado B de la Constitución de la República.</p> <p>De las reformas y adiciones señaladas con antelación, la más relevante en materia de trabajo fue la inclusión de la fracción XIII Bis en el Apartado B del Artículo 123.</p> <p>Al incorporar a los trabajadores bancarios en el Apartado B, automáticamente se les reconocieron los derechos de sindicación y huelga, debidamente reconocidos en la fracción X del aludido Apartado.</p> <p>Derivado del acto expropiatorio, las instituciones de Banca y Crédito se transforman en SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO, y las relaciones con sus trabajadores, se reitera, pasaron a regirse por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Concomitantemente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, adquiere competencia para conocer y resolver asuntos o conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales, en los cuales se encuentren involucradas las mencionadas sociedades y sus trabajadores.</p> <p>Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de diciembre de 1983, se publica la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual regía las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones que en ese entonces prestaban el servicio público de banca y crédito, del Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional, posteriormente derogada como consecuencia de la reprivatización bancaria.</p> <p>Para efecto de la reprivatización bancaria, se hace necesario reformar nuevamente el marco jurídico nacional, desaparecen prácticamente todas las sociedades nacionales de crédito, las cuales se venden a particulares, y se transforman otra vez en sociedades anónimas, regresando a una normatividad bastante parecida a la original que se tuvo antes de la expropiación bancaria.</p> <p>Conclusión. Las relaciones de trabajo de las instituciones de crédito, en distintos periodos han transitado por los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>El alumnado estudiará las consideraciones generales del régimen jurídico aplicable a las Instituciones de Crédito en materia laboral, así como los principales aspectos de la regulación jurídica del trabajo bancario.</p> |
| <p>Desarrollo de contenidos</p> | <p>Régimen jurídico laboral aplicable a las instituciones de crédito. Antecedentes. Las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones de Crédito, han transitado por los dos apartados (A y B) del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>En efecto, hasta antes del 1 de septiembre de 1982 las relaciones de trabajo entre estos empleados e instituciones, se regían por el Apartado</p> |

A; después de esta fecha se empezaron a regir por el Apartado B, hasta el 27 de junio de 1990; posterior a esta última fecha, vuelven a regresar al Apartado A.

Cronología de los Ordenamientos Jurídicos y Algunos Comentarios:

1. Mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de noviembre de 1937, se expidió el Primer ordenamiento jurídico denominado: Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, constante de 26 artículos.

El Artículo 1 del aludido Reglamento, en su parte conducente decía: "... se consideran como empleados las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas Empresas, ..."

Por otra parte, el Artículo 25, textualmente establecía: "... las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen."

Dicho Reglamento se tildó de inconstitucional, por considerar que los dos preceptos anteriores, conculcaban los derechos de asociación, sindicación, huelga y paro que desde entonces estaban consagrados en las fracciones XVI y XVII del Artículo 123 Constitucional, habida cuenta que por un lado sólo reconocía la calidad de empleados a las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo; y por otro lado, prohibía cualquier suspensión que no fuera expresamente autorizada por la Comisión Nacional Bancaria.

2. Mediante diverso Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de diciembre de 1953, se expide el segundo ordenamiento denominado: Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, constante de 42 artículos, y 3 transitorios.

Nota. Este reglamento derogó al primero. Sin embargo, los artículos 2 y 19 de este último, fueron una reproducción casi exacta de los artículos 1 y 25 del primer reglamento. Consecuentemente, permanecieron los mismos vicios de inconstitucionalidad.

3. Decreto Expropiatorio. Con fecha 1 de septiembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de Expropiación de bienes propiedad de las instituciones de crédito privadas, concesionarias del servicio público de banca y crédito, el cual en su parte conducente es del tenor siguiente:

“Art. Primero. ...se expropián a favor de la Nación las instalaciones, edificios, mobiliario, equipo, activos, cajas, bóvedas, sucursales, agencias, oficinas, inversiones, acciones o participaciones que tengan en otras empresas, valores de su propiedad, derechos y todos los demás muebles e inmuebles, en cuanto sean necesarios a juicio de la SHCP, propiedad de las instituciones de crédito privadas a las que se les haya otorgado concesión para la prestación del servicio público de banca y crédito. Art. Segundo... Art. Tercero. Realizarán los actos necesarios para que los funcionarios de niveles intermedios, y en general los empleados bancarios, conserven los derechos que actualmente disfrutan, no sufriendo ninguna lesión con motivo de la expropiación que se decreta.”

4. Reforma Constitucional. Derivado del Decreto Expropiatorio antes mencionado, con fecha 17 de noviembre de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma modificatoria del Artículo 73 fracciones X y XVIII, así como las adiciones a los Artículos 28 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo que interesa a la cuestión estrictamente laboral, se adicionó al Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la fracción XIII BIS, la cual quedó redactada en los términos siguientes:

“XIII BIS. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.”

5. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución. Mediante Decreto publicado el 30 de diciembre de 1983, se expide la ley reglamentaria que nos ocupa en el presente arábigo, constante de 24 artículos y 4 transitorios.

La ley que aquí se precisa, constituyó una verdadera conquista de los trabajadores a su derecho de sindicación, tal y como se desprende de las disposiciones contenidas en los artículos 2 párrafo segundo y 23, mismos que en su parte conducente rezan:

“Art. 2. (...)

“El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en las instituciones; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones”.

| | |
|---|---|
| | <p>“Art. 23. Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de esta Ley.”</p> <p>6. Reprivatización del Sistema Bancario Nacional. Por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 27 de junio de 1990, se derogó el párrafo quinto del artículo 28, asimismo se modificó y adicionó el inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, igualmente se reformó la fracción XIII BIS del apartado B del mismo artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>En lo que ciñe al marco constitucional de las relaciones de trabajo en las instituciones de banca y crédito reprivatizadas, se adicionó el arábigo 22 al inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, para quedar como sigue:</p> <p>“Art. 123... A... XXXI... a) ... 22. Servicios de banca y crédito.”</p> <p>En este orden de eventos, las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito reprivatizadas regresaron nuevamente a la regulación que originalmente tenían en el apartado A del artículo 123 Constitucional, con mermas significativas en sus nuevas condiciones laborales.</p> |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 505-516</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 520-523</p> <p>Gómez González, Areli, <i>El Régimen</i></p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo</p> <p>Objetivo.</p> <p>Indagar la etimología de la palabra trabajo, y encontrar su identidad con el trabajo en la actualidad.</p> <p>Conocer los antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo, su autonomía como disciplina jurídica y su relación con otras materias.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Elabore una síntesis con las siguientes características:</p> <p>Título Letra Arial 12, interlineado 1.5 Extensión máxima 3 cuartillas. Conclusión que exprese tu opinión sobre el tema.</p> |

Laboral de los Trabajadores Bancarios, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 103-137

Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía:

Empleados Bancarios.
<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2344/8.pdf>
[Consultada el 19 de abril de 2019]

La Jornada. Trabajadores Bancarios Avances y Dificultades.
<https://www.jornada.com.mx/2010/08/28/opinion/021a1pol>
[Consultado el 19 de abril de 2019]



Actividad de aprendizaje 2. Naturaleza, Ubicación y Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo

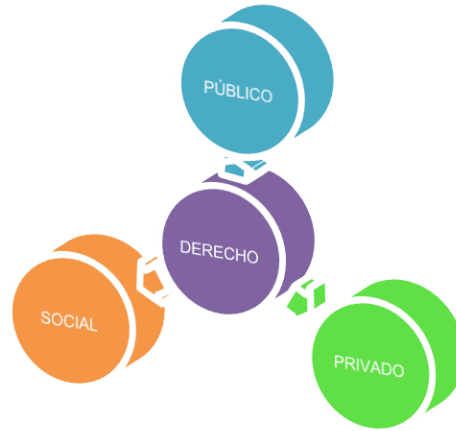
Objetivo.

Comprender la naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo, y su ubicación dentro de nuestro marco legal.

Conocer las disposiciones constitucionales, así como los distintos instrumentos internacionales, leyes, reglamentos y demás fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo.

Instrucciones.

Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho, con tres grandes ramas [público, privado y social], en cada una de éstas, deberás colocar las distintas materias que forman parte de cada rama.



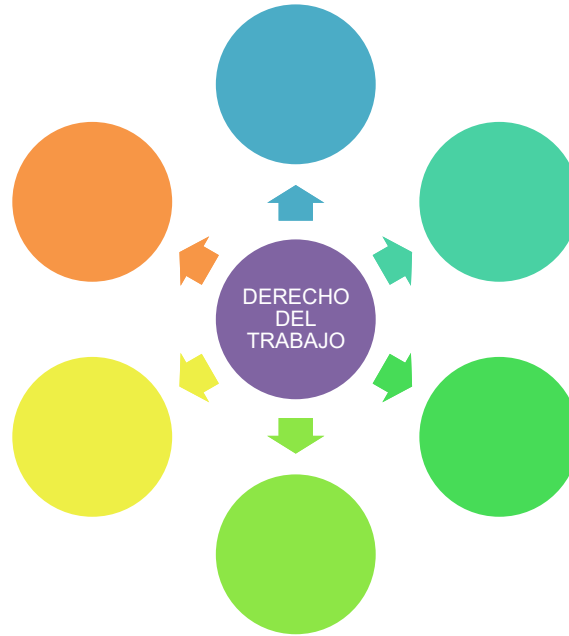
Actividad de aprendizaje 3. Caracteres y Contenido del Derecho del Trabajo

Objetivo.

Conocer y analizar las características generales de las normas del Derecho del Trabajo.

Instrucciones.

Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho del Trabajo, con sus características [derecho de la clase trabajadora, derecho en expansión, derecho unitario, derechos mínimos de los trabajadores, derecho inconcluso, derecho imperativo, y derecho proteccionista, entre otros].



Actividad de aprendizaje 4. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

Objetivo.

Conocer los principios generales en que se sustentan las normas del Derecho del Trabajo.

Instrucciones.

Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente:
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/view/2945/2747> Las Características y los Principios del derecho Mexicano del Trabajo. Contradiscursio.
[Consultado el 18 de abril de 2019]

* Consulta los libros: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" de Mario de la Cueva, páginas 107 a 123; y "Derecho del Trabajo" Tomo I, páginas 75 a 91.

Elabora un mapa mental donde el punto central sea el Derecho del Trabajo, con sus principios [derecho y deber social, libertad de trabajo, igualdad, dignidad humana, equilibrio entre los factores de la producción y justicia social].

Actividad de aprendizaje 5. Sujetos del Derecho del Trabajo

Objetivo.

Identificar plenamente a los sujetos que participan directa o indirectamente en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como a la representación patronal y la sustitución patronal.

Instrucciones.

Consulta los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 41 y 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Elabora una lista que contenga una transcripción idéntica de los artículos antes señalados.

| ARTICULO (LFT) | TRANSCRIPCIÓN |
|----------------|---------------|
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |
| 11 | |
| 12 | |
| 41 | |
| 356 | |

Actividad de aprendizaje 6. La Organización Internacional del Trabajo

Objetivo.

Indagar la naturaleza jurídica de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, saber cuál es su estructura orgánica, campo de acción, facultades, características y tipo de resoluciones que emite.

Instrucciones.

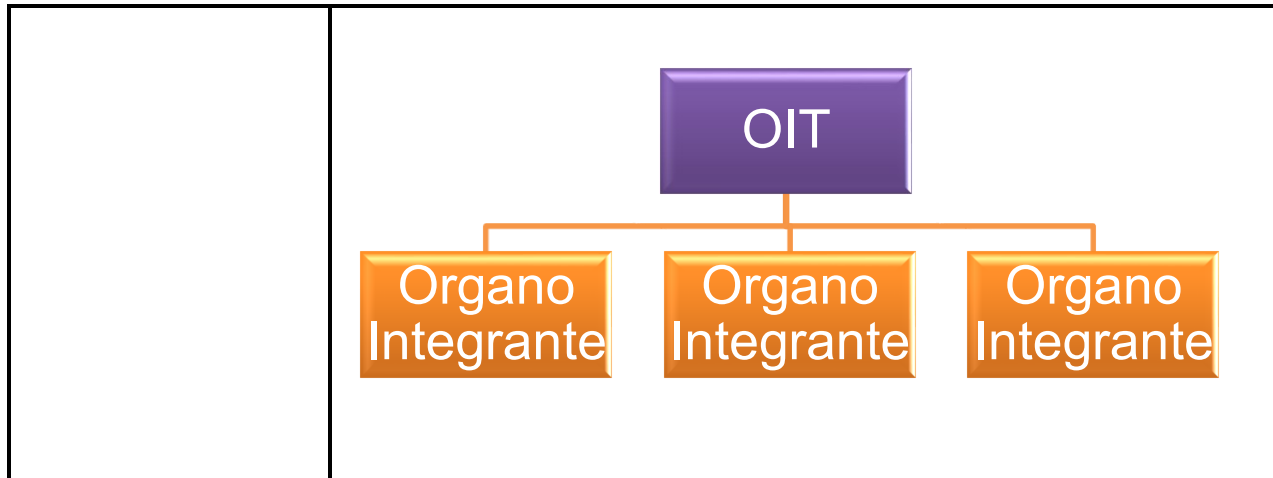
Busca y explora la dirección o sitio de internet siguiente:

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> Organización Internacional del Trabajo. [Consultado el 18 de abril de 2019]

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRY_ID:2453907#declaration Declaración de Filadelfia. [Consultado el 18 de abril de 2019]

Elabora un organigrama de la Organización Internacional del Trabajo.

Elabora una lista que describa a los órganos de la Organización Internacional del Trabajo, como se integra cada uno de éstos, cuáles son sus facultades, y la duración de cada cargo.



Autoevaluación

De los siguientes reactivos, subraye la respuesta que estime más apegada a derecho.

1. Concepto o denominación que aplica para toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio:

- a) Relación laboral.
- b) Relación de trabajo.
- c) Trabajo.

2. El trabajo que es materia de regulación en la LFT, se caracteriza fundamentalmente por:

- a) La subordinación del trabajador.
- b) Las condiciones de trabajo.
- c) La duración de la jornada de trabajo.

3. Conjunto de disposiciones jurídicas que tienen por objeto salvaguardar los derechos de las personas, grupos o sectores más vulnerables de la sociedad:

- a) Derecho Público.
- b) Derecho Social.
- c) Las dos respuestas anteriores son correctas.

4. Se afirma que el Derecho del Trabajo es de carácter imperativo considerando que:

- a) Porque las disposiciones contenidas en la LFT son superiores a cualquier otra ley.
- b) Por la fuerza coercitiva de sus disposiciones.
- c) Es nula la renuncia por parte del trabajador, respecto a las estipulaciones y derechos señalados por los artículos 5 y 33 de la LFT.

5. Busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses entre el capital y el trabajo:

- a) Es parte de los fines del Derecho del Trabajo.
- b) Son disposiciones declaratorias.
- c) Son disposiciones de orden público.

6. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores:

- a) Outsourcing.
- b) Patrón.
- c) Subcontratista.

7. La Organización Internacional del Trabajo, es:
- Es un organismo descentralizado.
 - Es un tribunal especializado en cuestiones laborales, de carácter internacional.
 - Es un organismo de la Naciones Unidas, especializado en materia de trabajo.

8. Es el máximo órgano de la Organización Internacional del Trabajo:
- El Director de la Oficina Internacional del Trabajo.
 - La Conferencia General de Representantes de la OIT.
 - El Consejo de Administración de la OIT.

Preguntas frecuentes

¿Cuál fue el primer ordenamiento jurídico que se expidió para regular las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores?

R. El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, de fecha 29 de noviembre de 1937.

¿En qué consistió la inconstitucionalidad del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares?

R. Dicho Reglamento en sus artículos 1 y 25 implícitamente prohibía los derechos de asociación, sindicación, huelga y paro, contraviniendo el texto original de las fracciones XVI y XVII del Artículo 123 Constitucional.

¿Cuál es la razón histórica para que las relaciones laborales entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus trabajadores, se rigieran durante cierto tiempo por el apartado B del Artículo 123 Constitucional?

R. La reforma constitucional publicada el 17 de noviembre de 1982, mediante la cual se adicionó al apartado B del Artículo 123 la fracción XIII BIS.

¿En qué ordenamiento jurídico se reconoció el derecho de sindicación de los trabajadores de las instituciones nacionales de crédito?

R. En la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución, publicada el 30 de diciembre de 1983.

¿Cuál es la razón histórica para que las relaciones laborales entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores, que se regulaban por el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución, cambiaran al Apartado A del mismo precepto?

R. La reforma constitucional publicada el 27 de junio de 1990, mediante el cual adicionó el inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del Artículo 123, y se reformó la fracción XIII BIS del Apartado B del mismo precepto, derivada de la reprivatización del sistema bancario nacional.

Para saber más

Revisar los siguientes sitios de internet para saber más:

<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/205/205498.pdf> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://prezi.com/9kyswmbzacnt/instituciones-nacionales-de-credito/> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=&view=detail&mmscn=mysv&mid=532E7C5A98445B5CB78D532E7C5A98445B5CB78D&FORM=SVIM01> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Banco. Empresa que tiene como propósito realizar operaciones de banca y crédito, de forma habitual. Son intermediarios. Por un lado, captan recursos o dinero, y por otro, lo redistribuyen mediante operaciones de crédito. Para dedicarse al ejercicio de banca y crédito, se requiere obtener una concesión del Gobierno Federal.

Concesión. Conceder. Otorgar. Autorizar. En el caso de las instituciones de crédito (privadas), la concesión del servicio público de banca y crédito, es una autorización que otorga el Estado por conducto de la autoridad competente.

Expropiación. Es un acto de autoridad a través del cual se puede decretar y extinguir el derecho de propiedad privada, con dos condiciones imprescindibles a saber: 1ª. Que obedezca a una causa de utilidad pública; y 2ª. Que se pague una indemnización a la persona afectada por la expropiación. Art. 27 Constitucional.

Estanco. Sitio que permite filtraciones. Lugar donde se despachan los géneros estancados. Expendeduría de artículos sujetos a un monopolio fiscal. Monopolio constituido a favor del Estado para favorecer al fisco.

Monopolio. Concentración de privilegios en una sola persona. Privilegio exclusivo para la venta, la fabricación o explotación de una cosa. El artículo 28 Constitucional, prohíbe expresamente los monopolios, las prácticas monopólicas y los estancos.

Reglamento Interior de Trabajo. Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Art. 422 LFT.

Unidad 7. Los Trabajos Especiales Regulados en la Ley Federal del Trabajo

| | |
|-------------------------------|---|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none"> 1. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones aplicaría en el caso de los trabajos especiales que están previstos en la LFT? <ol style="list-style-type: none"> a) Las disposiciones especiales que están previstas en la LFT b) Las disposiciones generales que están señaladas en la LFT c) Ninguna de las dos opciones anteriores 2. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones describe con más precisión el régimen jurídico de los trabajos especiales? <ol style="list-style-type: none"> a) Es un régimen con ciertos privilegios b) Es un régimen para trabajos con determinadas características c) Es un régimen general que aplica para todos los trabajos especiales 3. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones describe con más precisión a los trabajadores de confianza? <ol style="list-style-type: none"> a) Las personas que ocupan puestos importantes dentro de la empresa. b) Las personas que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o establecimiento. c) Las personas que ocupan puestos directivos de la empresa 4. A su juicio, ¿cuál de las siguientes opciones describe con más precisión a los trabajadores de buques? <ol style="list-style-type: none"> a) Los trabajadores que prestan sus servicios a bordo de cualquier embarcación b) Los trabajadores que prestan sus servicios para cualquier empresa naviera c) Cualquier trabajador que tenga contrato de trabajo con dueños de buques. 5. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones describe con más precisión a los trabajadores del hogar? <ol style="list-style-type: none"> a) Las personas que hacen aseo en domicilios b) Las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia. c) Las dos opciones anteriores son correctas |
| Introducción | <p>Existen trabajos que por la naturaleza de las actividades o funciones que se desarrollan, necesariamente, requieren tener una reglamentación específica o hecha a modo que les permita cumplir con los objetivos planteados.</p> <p>La ausencia o falta de una reglamentación especial para los trabajos enunciados en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo, provocaría</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>que el objeto no se cumpliera por imposibilidad jurídica; habida cuenta que no resultan propicias ciertas disposiciones generales.</p> <p>Las reglamentaciones especiales para determinados tipos de trabajo no implican choque ni antagonismo con los preceptos o normas generales que se encuentran establecidas en una misma ley, sino por el contrario, son disposiciones complementarias y ad hoc para trabajos que requieren de cualidades o destrezas especiales en función de los sujetos que intervienen en la relación o de los objetos que persigue el trabajo.</p> <p>En conclusión, las disposiciones de carácter general aplican para todos los trabajos ordinarios o comunes, en tanto que las especiales aplican únicamente para los sujetos que realizan ciertas actividades que por su naturaleza tienen características y especificaciones propias.</p> <p>Por lo que toca al capítulo XIII, título sexto de la Ley Federal del Trabajo, reformada el pasado 1 de mayo de 2019, la anterior nomenclatura “trabajadores domésticos” cambió por “trabajadores del hogar”. Además, se impuso a los patrones de éstos la obligación de inscribirlos en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el consecuente pago de cuotas.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>El alumnado averiguará las principales modalidades de las relaciones de trabajo especiales reguladas por la Ley Federal del Trabajo.</p> |
| <p>Desarrollo de contenidos</p> | <p>Trabajos especiales.</p> <p>El título sexto de la LFT, contiene un catálogo de 17 tipos de trabajos que se prestan en lugares donde el ambiente y las condiciones son completamente disímiles unas con otras, y que por las características de cada trabajo requieren de una regulación especial para cumplir con los objetos de cada una de las distintas actividades.</p> <p>La regulación de los trabajos especiales que se encuentran contenidos en la ley laboral, aunque establezca ciertas condiciones que pueden diferir en cada caso concreto, no por esta razón se puede apartar de las disposiciones generales que están previstas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni contravenir los derechos mínimos establecidos para el común de los trabajadores.</p> <p>Sobre el particular, el maestro emérito Néstor de Buen Lozano, señaló que los trabajos especiales no pertenecen a un régimen jurídico privilegiado, ya que sus disposiciones en ocasiones se sustraen o escapan de las normas generales en perjuicio de los trabajadores que encuadran en alguna de las categorías especiales.</p> <p>En resumen, los trabajos especiales se rigen por una serie de disposiciones pensadas en las características de cada actividad que conllevan necesariamente a modificar las condiciones generales en temas relacionados con los diferentes tipos de jornadas de trabajo, los</p> |

salarios, la duración, causas de suspensión, de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo, entre otros.

Considerando que esta guía de estudio sólo tiene como propósito encaminar a los alumnos del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, al estudio de la asignatura relacionada con el Derecho del Trabajo, enseguida seleccionamos de la lista de trabajos especiales que se encuentran detallados en la ley, algunos de éstos, con el ánimo de resaltar sus propias características.

La industria familiar. Son talleres donde únicamente trabajan los cónyuges, los padres y los descendientes (hijos, nietos...) y pupilos. En estos casos, salvo las normas en materia de seguridad e higiene, no aplican las disposiciones contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de confianza. Son personas que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general, o bien que se relacionan con trabajos personales dentro de la empresa o establecimiento. Dichos trabajadores no tienen estabilidad laboral, incluso pueden ser despedidos por una causa razonable de pérdida de la confianza, asimismo, no pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores los trabajadores de base.

Los trabajadores de buques. En los navíos con matrícula mexicana, sus trabajadores tienen que tener la nacionalidad mexicana por nacimiento. En cuanto a las diversas modalidades respecto a la duración de la relación de trabajo que establecen en la LFT, se consigna que la duración en este caso, puede pactarse válidamente por uno o más viajes. El periodo mínimo de vacaciones a que tienen derecho es de 12 días laborables por el primer año de servicios. El salario puede ser diferente para trabajadores que desempeñan las mismas funciones cuando se trata de buques de diferente categoría o clase. Entre otras, son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, la cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar; así como la violación de las leyes en materia de importación o exportación en el desempeño del trabajo.

Los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas. La reglamentación aplica únicamente para las aeronaves civiles con matrícula mexicana, y la tripulación integrada por el piloto (comandante o capitán), oficiales, navegante y sobrecargos, deben ser mexicanos por nacimiento; las jornadas de trabajo de los tripulantes se deberán ajustar a las necesidades del servicio y podrán iniciar a cualquier hora del día o de la noche; el periodo mínimo de vacaciones es de 30 días calendario por el primer año de servicios; no es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, cuando se presta en aeronaves de diversa categoría, o se cubren diferentes rutas. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, así como la negativa a realizar vuelos de auxilio, búsqueda, salvamento o de cualquier otro asignado, la

| | |
|--|--|
| | <p>cancelación o revocación definitiva de las licencias, pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras por causa imputable a los tripulantes, entre otras.</p> <p>Los trabajadores domésticos. En la reciente reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación del pasado 1 de mayo de 2019, en el artículo 331 de la LFT se cambió la nomenclatura original de éstos, por trabajadores del hogar, sin embargo, el título del capítulo que los regula permaneció intocado como “trabajadores domésticos”, lo cual evidencia la premura y falta de cuidado por parte de los legisladores. Están dentro de esta categoría de trabajadores las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Antes de la última reforma que se comenta en este párrafo, dichas personas no tenían derecho al régimen del Instituto Mexicano de Seguridad Social, actualmente ya es una obligación especial a cargo de los patrones inscribirlos y pagar las cuotas correspondientes. En lo que respecta al salario de éstos, se estima que los alimentos y la habitación equivalen a la mitad de su salario; asimismo, no están protegidos por el principio de estabilidad en el trabajo.</p> |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 369-504</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 449-584.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 319-348</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Los Trabajos Especiales</p> <p>Objetivo. Identificar actividades que por las características y necesidades del servicio se requiere de una normatividad especial, sin contravenir las disposiciones constitucionales en materia de trabajo. Aprender que existen actividades y objetos de trabajo que por su naturaleza no pueden regirse por las disposiciones generales, habida cuenta que requieren de una normatividad especial que sea compatible con el servicio prestado.</p> <p>Instrucciones. Elabora un ensayo que exprese tu opinión respecto a los trabajos especiales regulados en la Ley Federal del Trabajo, que contenga lo siguiente: Título Cualquier tipo de letra, interlineado 1.5 Extensión máxima 4 cuartillas Conclusión que exprese tu opinión sobre el tema.</p> <div data-bbox="722 1558 1144 1801" style="text-align: center; border: 2px solid #0070C0; padding: 10px; margin: 20px auto; width: fit-content;"> <p>TRABAJOS ESPECIALES</p> </div> |

Ramírez Fonseca, Francisco, *El Despido*, 6a. ed., México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1984, pp. 145-149

Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf>
 [Trabajos Especiales. Consultada el 19 de abril de 2019]

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/77/tc.pdf>
 [Derechos del Trabajador de Confianza. Consultada el 19 de abril de 2019]

<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>
 [Trabajadores Domésticos. Consultada el 19 de abril de 2019]

https://www.academia.edu/18730052/2_TR_ABAJADORES_DE_LOS_BUQUES
 [Trabajadores de Buques. Consultada el 19 de abril de 2019]

Actividad de aprendizaje 2. Las condiciones de trabajo para algunos de los trabajos especiales

Dibuja una tabla igual a la que se pone a continuación de ejemplo, y consulta en la Ley Federal del Trabajo los artículos relacionados con cada uno de los trabajos especiales que se precisan en las columnas correspondientes.

En la primera columna de la tabla se hace referencia a los temas relacionados con ciertas condiciones de trabajo cuyas características deberás describir en las subsecuentes columnas que corresponden a diferentes trabajos especiales.

| Condiciones de trabajo | | | | | |
|--|---------------------------|------------------------|--|------------------------|------------------------|
| Condiciones | Trabajadores de confianza | Trabajadores de buques | Trabajadores de Tripulaciones Aeronáuticas | Trabajo ferrocarrilero | Trabajadores del hogar |
| Salario | | | | | |
| Vacaciones | | | | | |
| Jornada de trabajo | | | | | |
| Causas de rescisión | | | | | |
| Duración de las relaciones de trabajo | | | | | |

Autoevaluación

1. ¿Diga para que trabajadores aplica la pérdida de la confianza como causa de rescisión de la relación de trabajo?

- a) Trabajadores del hogar.
- b) Trabajadores de confianza.
- c) Trabajadores a domicilio.

2. ¿Para qué trabajadores aplica la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios, como causa de rescisión de la relación de trabajo?

- a) Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.
- b) Trabajadores de los buques.
- c) En las dos opciones anteriores.

3. Los trabajadores de los buques con bandera mexicana tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de:

- a) 12 días laborables por el primer año de servicios.
- b) 30 días naturales por el primer año de servicios.
- c) Ninguna de las dos opciones anteriores.

4. Los alimentos y la habitación forman parte del salario, y corresponde a la mitad o 50% del mismo, en el caso de:

- a) Trabajadores de tripulaciones aeronáuticas.
- b) Trabajadores del hogar.
- c) Trabajadores ferrocarrileros.

5. El periodo de vacaciones mínimo que deberán disfrutar por el primer año de servicios los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas de aeronaves civiles con matrícula mexicana, es de:

- a) 12 naturales o calendario.
- b) 14 laborables.
- c) 30 días naturales o calendario.

6. Los salarios diferentes que se establecen para trabajadores que prestan los mismos servicios en aeronaves de distintas categorías, o que cubren diferentes rutas:

- a) Es violatorio del principio de igualdad de salario.
- b) No es violatorio del principio de igualdad de salario.
- c) Es discriminatorio e injusto.

Preguntas frecuentes

¿Cuáles son los trabajos especiales?

R. Son actividades que tienen una regulación especialmente establecida o diseñada para ciertos trabajos en los que se debe atender necesariamente a las características propias de los sujetos [ya sea el trabajador, o en su caso el patrón], o bien a las características y naturaleza del servicio prestado. Lo anterior, de tal suerte que, las condiciones de trabajo para cada caso en particular, pueden diferir de las condiciones generales que aplican para el resto de los trabajos.

¿Quiénes son los trabajadores de confianza?

R. Los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

¿Cuáles son las personas que se rigen por las disposiciones inherentes a los trabajadores de los buques?

R. Los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas; sobrecargos y contadores; radiotelegrafistas; contramaestres; dragadores; marineros; personal de cámara y cocina; y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

¿Quiénes son los miembros de las tripulaciones aeronáuticas que se rigen por capítulo especial de la LFT?

R. El piloto al mando de la aeronave (capitán o comandante); los oficiales que desarrollan labores análogas; el navegante y los sobrecargos.

¿Quiénes son los trabajadores del hogar para efectos de la LFT?

R. Las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Para saber más

Consulta los siguientes sitios de internet para saber más:

<https://prezi.com/fbrgoyu--et3/trabajos-especiales-ley-federal-del-trabajo/> [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=&view=detail&mmscn=mysv&mid=CA8CF32792B85F50677FCA8CF32792B85F50677F&FORM=SVIM01> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=&view=detail&mmscn=mysv&mid=848F3DC122D6D0ACB573848F3DC122D6D0ACB573&FORM=SVIM01> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.youtube.com/watch?v=TrSZpmfAXil> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Armador. Persona que por su cuenta arma o equipa una embarcación.

Capitán. Jefe o comandante de una aeronave, embarcación o puerto.

Contramaestres. Oficial que manda la marinería.

Dragadores. Personas que opera o manipula un equipo de draga que puede estar instalado en una embarcación o tierra firme.

Fletador. Empresa o persona que se dedica a fletar embarcaciones.

Fletar. Alquilar un barco o avión o parte de éstos para transportar personas o mercancías.

Naviero. Propietario de una o varias embarcaciones.

Navegante. Persona que navega, que viaja a bordo de una embarcación o aeronave. Transitar de un lugar a otro.

Unidad 8. Los Riesgos de Trabajo

| | |
|-------------------------------|--|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor un riesgo de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) El descuido y la negligencia por parte del trabajador.b) Los accidentes y enfermedades que derivan del trabajo o con motivo de éste.c) Los accidentes que se registran durante la jornada de trabajo.2. Los accidentes y enfermedades a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, se denominan:<ol style="list-style-type: none">a) Riesgos de Trabajo.b) Accidentes de Trabajo.c) Las dos respuestas anteriores son correctas.3. A su juicio, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor una enfermedad de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Cualquier lesión orgánica o perturbación funcional relacionada con el trabajo.b) Todo estado patológico que tiene su origen en el trabajo o en el medio en que éste se presta.c) Ninguna de las dos opciones anteriores.4. A su juicio, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor un accidente de trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Cualquier lesión orgánica o perturbación funcional relacionada con el trabajo.b) Todo estado patológico que tiene su origen en el trabajo o en el medio en que éste se presta.c) Ninguna de las dos opciones anteriores.5. La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita temporalmente a una persona para desempeñar su trabajo, sería motivo de:<ol style="list-style-type: none">a) Incapacidad permanente.b) Incapacidad temporal.c) Las dos respuestas anteriores son correctas. |
| Introducción | <p>Es necesario desarrollar y fortalecer una cultura cuyo propósito fundamental sea prevenir y evitar riesgos de trabajo, mediante la implementación de condiciones de seguridad e higiene en el empleo.</p> <p>Los riesgos de trabajo son un reconocimiento de que los trabajadores no están exentos de sufrir accidentes, o en su caso de padecer enfermedades, relacionadas directamente con las actividades que desempeñan y que son objeto del trabajo.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Bajo esta vertiente, los riesgos de trabajo se clasifican en accidentes y enfermedades.</p> <p>Por accidente de trabajo se considera toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, así como la muerte, producida de repente cuando el trabajador se encuentra realizando sus labores, o derivado de sus actividades, cualquiera que sea el lugar y el momento en que se preste, incluyendo los que pudieran ocurrir durante el trayecto en que el trabajador se desplaza de su domicilio al centro trabajo, y viceversa. En tanto que, la enfermedad se considera un estado patológico que deriva de la acción continua de una causa que tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios.</p> <p>En principio, los patrones son responsables en todo momento de la seguridad, higiene y prevención de riesgos en el trabajo. Esta regla no excluye de responsabilidad a los trabajadores, ya que éstos también tienen obligación de asumir o adoptar las precauciones necesarias para evitar, en la medida de lo posible, que se generen accidentes o enfermedades de trabajo. Para tal efecto, deben acatar escrupulosamente la ley, así como los reglamentos y las normas oficiales mexicanas que resulten aplicables.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>El alumnado identificará los riesgos de trabajo, sus causas y efectos, así como los principales derechos de los trabajadores y obligaciones de los patrones en esta materia.</p> |
| <p>Desarrollo de contenidos</p> | <p>Riesgos de trabajo. Los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p>Accidentes. Son toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, generada repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. En el presente concepto, se incluye el traslado que realiza el trabajador de su domicilio al trabajo, y a la inversa.</p> <p>Enfermedades. Cualquier estado patológico derivado de una causa que tenga su origen en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios.</p> <p>Las consecuencias jurídicas que derivan de los riesgos de trabajo, pueden ser de distinta gravedad o índole, desde una incapacidad temporal, hasta una incapacidad permanente que también puede ser (parcial y total), y la más grave la muerte.</p> <p>Son obligaciones especiales del patrón velar por la seguridad, higiene y prevención de riesgos en el trabajo; así como prestar los primeros auxilios; en caso de accidente, cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico; y en caso de incapacidad del trabajador deberá restituirlo en su puesto, siempre que éste se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, y esté capacitado para ello.</p> |

| | <p>Los trabajadores afectados por riesgos de trabajo, tienen derecho a recibir asistencia médica quirúrgica, rehabilitación, servicio de hospitalización, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia, pago de salario íntegro por el tiempo que establece la ley, así como el pago de las indemnizaciones previstas por los artículos 492 y 495 de la LFT.</p> <p>Asimismo, son obligaciones a cargo de los trabajadores el cumplimiento de las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como las que indiquen los patrones; además de abstenerse de realizar cualquiera de las conductas señaladas por el artículo 488 de la LFT.</p> | | | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------|---------------------------|--|--------------------------------|--|------------------------------|--|
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>Bailón Valdovinos, Rosalío, <i>Legislación Laboral</i>, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984, pp. 105-110</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 17a. ed., Editorial Porrúa, 2005, t. I, pp. 617-640</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 118-123</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, 10a. ed., Editorial Porrúa, 1979, pp. 229-248</p> <p>Muñoz Ramón, Roberto, <i>Derecho del Trabajo</i>, 1a. ed.,</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Los Riesgos de Trabajo, concepto y clasificación</p> <p>Objetivo.</p> <p>Conocer el significado de riesgos de trabajo, su clasificación, y los conceptos básicos previstos en la LFT.</p> <p>Analizar los elementos constitutivos de los conceptos: riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>Instrucciones.</p> <p>Consulta los artículos 473, 474 y 475 de la LFT y transcribe el texto relacionado con cada una de las palabras que se mencionan en el cuadro de llaves siguientes.</p> <p>Riesgos de Trabajo. { Accidentes. Enfermedades.</p> <p>Elabora una lista de los elementos que integran los conceptos anteriores.</p> <table border="1" data-bbox="521 1528 1430 1843"> <thead> <tr> <th></th> <th>Elementos que lo integran:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Riesgo de trabajo.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Enfermedad del trabajo.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accidente de trabajo.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | Elementos que lo integran: | Riesgo de trabajo. | | Enfermedad del trabajo. | | Accidente de trabajo. | |
| | Elementos que lo integran: | | | | | | | | |
| Riesgo de trabajo. | | | | | | | | | |
| Enfermedad del trabajo. | | | | | | | | | |
| Accidente de trabajo. | | | | | | | | | |

México, Editorial
Porrúa, 1983, pp. 385-
398

Remolina Roqueño,
Felipe, *El Artículo 123
Constitucional*,
México, Instituto
Mexicano del Seguro
Social, 2000, pp. 168-
170, 401-403 y 430-
434

Trueba Urbina,
Alberto, *Nuevo
Derecho del Trabajo”
Teoría Integra*, 1a. ed.,
México, Editorial
Porrúa, 1970, pp. 397-
445

<http://occupationalhealth.com.mx/que-son-y-como-se-clasifican-los-riesgos-de-trabajo/>
[Qué son y cómo se clasifican los Riesgos de Trabajo. Consultado el 19 de abril de 2019]

Actividad de aprendizaje 2. Consecuencias jurídicas de los riesgos de trabajo

Objetivo.
Reflexionar sobre los efectos o consecuencias jurídicas de los riesgos de trabajo.

Instrucciones.
Consulta los artículos 477, 478, 479 y 480 de la LFT y transcribe el texto relacionado con cada una de las palabras que se mencionan en el cuadro de llaves siguientes.

Consecuencias jurídicas

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- La muerte
- Desaparición derivada de un acto delictivo

Elabora una lista de los elementos que integran los conceptos anteriores.

Actividad de aprendizaje 3. Importe de las indemnizaciones

Objetivo.
Conocer el importe de las indemnizaciones derivadas de los riesgos de trabajo, y el monto máximo del salario para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes.

Instrucciones.
Consulta los artículos 485, 486, 490, 491, 492, 493, 494, 495, y 500 de la LFT y elabora una síntesis o ensayo de dichos artículos que lleve por título “Importe de las indemnizaciones por riesgos de trabajo.”

Letra Arial 12, interlineados 1.5

Máximo 3 cuartillas.

Conclusión que exprese tu opinión sobre el tema.

INDEMNIZACIONES POR
RIESGOS DE TRABAJO

Actividad de aprendizaje 4. Derechos y obligaciones de los sujetos que integran la relación de trabajo

Objetivo.

Conocer los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón en materia de riesgos de trabajo.

Instrucciones.

Consulta los artículos 475 Bis, 487, 488, 489, 490, 498, 499, 501 y 502 de la LFT

Elabora un mapa mental que contenga imágenes relacionadas con los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón.



Actividad 5. Subrogación de obligaciones por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social

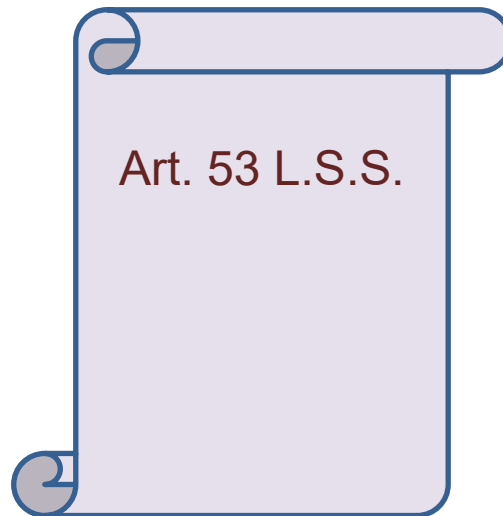
Objetivo.

Comprender la importancia de la seguridad social y sus beneficios, habida cuenta que dicha seguridad constituye un régimen obligatorio, y es parte del concepto relacionado con el trabajo digno o decente, previsto por el artículo 2 de la LFT

Instrucciones.

Consulta el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, y estudia las características y elementos de dicho precepto.

Después de haber estudiado el artículo 53 de la Ley del Seguro Social elabora un resumen de mínimo una cuartilla.



Autoevaluación

1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe con mejor claridad las circunstancias mediante las cuales los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir accidentes y enfermedades vinculadas con el trabajo?
 - a) Riesgos de trabajo.
 - b) Accidentes y enfermedades.
 - c) Las dos opciones anteriores son correctas.
2. Cualquier lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delinculacional, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, independientemente del lugar y el momento en que se preste:
 - a) Riesgos de trabajo.
 - b) Accidente de trabajo.
 - c) Las dos opciones anteriores son correctas.
3. Cualquier estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios:
 - a) Riesgos de trabajo.
 - b) Accidente de trabajo.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.
4. La pérdida de facultades o de aptitudes de una persona que la imposibilita para trabajar por el resto de su vida, se llama:
 - a) Incapacidad permanente parcial.
 - b) Incapacidad permanente total.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.
5. La asunción de las obligaciones originalmente a cargo de los patrones por parte del Instituto Mexicano del seguro Social, respecto a los riesgos de trabajo, se llama:

- a) Obligaciones solidarias.
- b) Obligaciones mancomunadas.
- c) Subrogación de obligaciones.

Preguntas frecuentes

¿Qué son los riesgos de trabajo?

R. Son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

¿Qué es un accidente de trabajo?

R. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, incluyendo los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, y de éste a aquél.

¿Qué es una enfermedad de trabajo?

R. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

¿Cuál es el importe de la indemnización derivada de un riesgo de trabajo que trae como consecuencia la muerte del trabajador?

R. El pago íntegro de cinco mil días de salario, más dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.

¿Cuál es el importe de la indemnización derivada de un riesgo de trabajo que trae como consecuencia la incapacidad permanente total del trabajador?

R. El pago íntegro de mil noventa y cinco días de salario.

Para saber más

https://prezi.com/5vgyxlx_oezm/riesgos-de-trabajo/
[Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=&view=detail&mmscn=mysv&mid=102427E4951527758390102427E4951527758390&FORM=SVIM01>
[Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Actividades peligrosas. Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias son susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

Carcinógeno. Sustancia o agente que produce cáncer.

Inhalación. Acción de aspirar. Aspirar una sustancia en forma de gas, humo, vapor, neblina o polvo.

Lesión orgánica. Alteración o afectación de las características morfológicas o estructurales de un órgano o área de la estructura corporal. Golpe. Herida, Daño.

Patológico. Grupo de síntomas asociados a una determinada dolencia. Rama de la medicina que estudia las enfermedades del ser humano. [Diccionario de la real Academia Española]

Perturbación funcional. Suceso repentino que tiene su origen o causa en el trabajo.

Seguridad e higiene. Aplicación de medidas y supervisión de actividades para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Subrogación. Forma de transmisión de las obligaciones que se verifica por ministerio de ley, y sin necesidad de declaración alguna de los interesados [Rafael De Pina Vara]. En el régimen obligatorio de seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, adquiere las obligaciones originalmente a cargo del patrón. [Art. 53 Ley del Seguro Social]

Sucesión. Sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra. Suceder en sus derechos a un trabajador fallecido o desaparecido a causa de un acto delincencial. [Art. 501 LFT]

Unidad 9. Generalidades del Derecho Colectivo del Trabajo en México

| | |
|--------------------------------------|--|
| <p>Evaluación diagnóstica</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. En su opinión, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor el Derecho Colectivo de Trabajo? <ol style="list-style-type: none"> a) Conjunto de normas que aplica a las relaciones individuales de trabajo. b) Conjunto de normas que regulan todas las relaciones de trabajo. c) Conjunto de normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo. 2. En su opinión, ¿qué significa la palabra coalición? <ol style="list-style-type: none"> a) Unión o alianza de personas. b) Acuerdo temporal de un grupo de personas que tienen intereses en común. c) Las dos respuestas anteriores son válidas y correctas. 3. En su opinión ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor los sucesos de Cananea y Río Blanco que se registraron en la primera década del siglo XX? <ol style="list-style-type: none"> a) Los dos sucesos obedecieron a la indiferencia del gobierno Porfirista. b) Ambos sucesos se consideran movimientos o manifestaciones obreras en demanda de mejores condiciones de trabajo. c) Ninguna de las dos respuestas anteriores. 4. La introducción de las máquinas en el proceso de producción se considera el origen o causa principal: <ol style="list-style-type: none"> a) De la revolución industrial. b) De una cadena de eventos nocivos para los trabajadores. c) Ninguna de las dos respuestas anteriores. 5. Actualmente la central de sindicatos de trabajadores más grandes de México, es: <ol style="list-style-type: none"> a) La CROM. b) La CTM. c) La FSTSE. |
| <p>Introducción</p> | <p>Los gremios son grupos de personas que tienen intereses en común, generalmente se sienten identificadas entre ellas porque se dedican a una misma actividad, profesión u oficio que los motiva para establecer o formalizar alianzas para la defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.</p> <p>Por lo regular, los agremiados comparten la ideología de que “la unión hace la fuerza”, la cual también es una frase motivacional que les sirve de inspiración para formar grupos que persiguen los mismos intereses.</p> |

En el ámbito laboral se ha dicho que los primeros gremios que emanaron de la clase trabajadora fueron grupos de campesinos y de artesanos, sus orígenes se remontan al siglo XI en territorio europeo.

Como consecuencia del nacimiento de los primeros gremios, aumenta significativamente la producción agrícola y artesanal, a tal grado que se empezó a tener excedentes de los productos de esta naturaleza, bajo las mencionadas circunstancias resultaba propicio el trueque o intercambio de mercancías entre ambos bandos.

De lo anterior se colige, y con toda razón, que los gremios son el primer antecedente de los sindicatos modernos.

Con el paso de los años fueron proliferando gremios de distintos tipos, y desde una percepción económica y social, gradualmente fueron adquiriendo fuerza representativa, al extremo, probablemente absurdo, que el Gobierno de Francia, durante el siglo XVIII, para contrarrestar la fuerza de los aludidos gremios, emitió al menos tres disposiciones de carácter general, mediante las cuales **prohibía** terminantemente la conformación de asociaciones y corporaciones de toda índole, en este párrafo nos referimos concretamente a las disposiciones conocidas como: Edicto Turgot, Decreto Allarde, y ley Le Chapelier.

Paralelamente en Inglaterra, en el mismo siglo XVIII, el modelo de producción originalmente sustentado en la mano de obra, transita a un nuevo modelo que se caracteriza fundamentalmente, por la invención, introducción y uso de maquinaria.

El nuevo modelo de producción que se adoptó en Inglaterra, se conoce como la Primera Revolución Industrial.

La mencionada Revolución Industrial, por un lado, ocasionó que la producción de mercancías creciera a niveles antes inimaginables, con los correspondientes beneficios económicos. Sin embargo, por otro lado, amenazaba con la pérdida de empleos y con el abaratamiento de la mano de obra, estas circunstancias marcan un hito en la historia del mundo que dieron lugar a una serie de protestas y manifestaciones obreras.

En efecto, durante la segunda década del siglo XIX se registró precisamente en Inglaterra, un movimiento obrero demasiado violento que se caracterizó por la destrucción de unos telares industriales que habían sido incorporados en una fábrica textil.

Al referido movimiento se le denominó “LUDISMO”, supuestamente en honor a un líder artesano de nombre NED LUDD, cuya existencia es cuestionable y legendaria.

En los Estados Unidos de América, específicamente en Haymarket Square de la Ciudad de Chicago, el día 4 de mayo de 1886 se registró un lamentable acontecimiento que estremeció al mundo.

| | |
|-----------------|---|
| | <p>En este lugar se desarrollaba un mitin de trabajadores que solidariamente simpatizaban con otro grupo de trabajadores que previamente se había declarado en huelga, justo tres días antes de la masacre en Chicago, es decir que la referida huelga había estallado desde el 1 de mayo de 1886. El pliego petitorio de los huelguistas consistía básicamente en la reducción de la jornada laboral, máximo ocho horas por día.</p> <p>Cuando ya estaba por concluir el evento, se dice que una persona totalmente ajena al mitin lanzó un artefacto explosivo en contra de los policías que vigilaban y presionaban a los manifestantes.</p> <p>Dicho acto provocó una reacción exageradamente violenta por parte de los policías, en contra de los manifestantes, la cual pasó a la historia como una verdadera masacre manchada de sangre. En la revuelta se detuvieron, trasladaron, encarcelaron y enjuiciaron a ocho líderes obreros, catalogados de anarquistas, de los cuales cinco de ellos fueron sentenciados a muerte en el pabellón de ahorcamiento, a quienes se les considera como los MÁRTIRES DE CHICAGO.</p> <p>Derivado de este fatídico acontecimiento, en varios países del mundo, los días uno de mayo de cada año se conmemora “EL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO” Paradójicamente, a excepción de Estados Unidos de América y Canadá, entre otros que celebran el “LABOR DAY”, el primer lunes de septiembre de cada año.</p> <p>En México, justamente en 1906 y 1907 respectivamente, en Cananea, Sonora y en Río Blanco, Veracruz, se registraron dos acontecimientos obreros, por demás trágicos, que sin duda alguna influyeron en la incorporación del Artículo 123 en la Constitución de 1917, específicamente en la duración de la jornada máxima de ocho horas, en la determinación de un salario mínimo, en el reconocimiento de los derechos de sindicación, de huelga y de paro, entre otros.</p> <p>Lo anterior, sin desconocer los diversos movimientos obreros que precedieron en otros países del mundo, los cuales también influyeron en las condiciones laborales que se instituyeron en la Constitución del 17.</p> <p>Sería imperdonable que se omitiera en la introducción que nos ocupa, hacer referencia a la Casa del Obrero Mundial [COM], fundada el 22 de septiembre de 1912, primera organización sindical de establecida en la Ciudad de México, con ideales u orientación anarquista.</p> |
| Objetivo | El alumnado diferenciará los Derechos individuales de los trabajadores y además analizará las causas que fomentaron la resistencia y organización de los trabajadores de la clase obrera en nuestro país, en virtud del sistema político y económico. |

| | |
|---------------------------------|---|
| Desarrollo de contenidos | <p>Generalidades del Derecho Colectivo del trabajo en México.</p> <p>En el derecho positivo mexicano se reconoce el derecho de los trabajadores y los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, tal y como se desprende del Artículo 123 A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con el Artículo 354 de la LFT.</p> <p>El derecho de coalición en materia de trabajo, significa un acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.</p> <p>En cuanto al surgimiento de los sindicatos en el mundo, varios autores consideran que dichas organizaciones tienen su origen en los primeros gremios de artesanos y campesinos que se establecieron en territorio europeo, durante el siglo XI.</p> <p>Independientemente de la idea que se tiene respecto a la influencia de los gremios en los sindicatos modernos, también se estima que los primeros brotes de inconformidades y movilizaciones de obreros que históricamente se encuentran registrados, son las que marcaron el rumbo de los actuales sindicatos.</p> <p>El desarrollo científico y tecnológico de la humanidad, trajo como consecuencia la invención de las máquinas y su incorporación de éstas dentro del proceso productivo, hecho que generó molestias y afectaciones a la clase obrera, sobre todo en algunos países europeos que fue donde primeramente se estableció el uso de las máquinas.</p> <p>Las máquinas por un lado significaron un gran avance dentro del proceso productivo, y consecuentemente un crecimiento económico acelerado, habida cuenta que una simple máquina constituía un medio eficiente capaz de superar la producción de cientos o miles de hombres, con menor costo.</p> <p>Si bien en el contexto económico el aumento de la producción por el uso e introducción de las máquinas tiene efectos positivos, también es cierto que impactó y seguirá impactando negativamente en la clase trabajadora al generarse despidos masivos y abaratamiento de la mano de obra, siendo éstos los principales factores que en el siglo XVIII detonaron la primera revolución industrial en Inglaterra, después la misma problemática se extendió por una gran parte de Europa occidental, hasta llegar a los Estados Unidos de América.</p> <p>En suma, la revolución industrial originalmente ocurrida en Inglaterra, se puede definir como un proceso de transición de una economía basada principalmente en la elaboración de productos artesanales y cosecha de productos agrícolas o de campo, rebasada por la economía urbana, industrial y mecanizada.</p> <p>En los Estados Unidos de América, el día 1 de mayo de 1886 empezó a llevarse a cabo un movimiento obrero liderado por un grupo de</p> |
|---------------------------------|---|

personas a quienes se les identificaba como “anarquistas”, cuyas manifestaciones se prolongaron hasta el 4 de mayo del mismo año, las cuales amenazaban con extenderse por el territorio de ese país, en demanda de la reducción de la jornada de trabajo a un máximo de ocho por día.

El día 4 de mayo de 1886, cuando se estaba llevando a cabo una manifestación obrera hasta cierto punto pacífica en la Ciudad de Chicago, repentinamente estalló un artefacto explosivo que provocó la muerte de uno de los policías que resguardaban el sitio para que no se saliera de control el evento, supuestamente lanzado por un sujeto ajeno al movimiento obrero, provocando una verdadera hecatombe, habida cuenta que los guardias o policías reaccionaron de una manera por demás violenta y exagerada, pues se afirma que abrieron fuego en contra de los manifestantes, y que detuvieron a 8 líderes que fueron encarcelados, y se les abrió un juicio por demás sumario, acusados de propagar ideales anarquistas.

El caso es que 5 de los detenidos fueron sentenciados a la pena de muerte, la cual se ejecutó en una plataforma que se identifica con el nombre del pabellón de ahorcamiento.

A dichos ejecutados se le conoce en todo el mundo como los “Mártires de Chicago”. Actualmente en una gran parte de los países del mundo, incluido México, se conmemora el 1 de mayo de cada año, como el Día Internacional del Trabajo; a excepción de ciertos países de colonización británica, como Estados Unidos de América y Canadá, entre otros, que celebran el primer lunes de septiembre el “Labor Day”

En México, el 22 de septiembre de 1912, en plena revolución, se fundó la “Casa del Obrero Mundial” que era una agrupación de corte sindical que simpatizaba con ideales anarquistas, con sede en el popular barrio de Tepito de la Ciudad de México.

La Casa del Obrero Mundial, fue el inicio de una auténtica carrera hacia al sindicalismo en México, y se creó con posterioridad a los trágicos acontecimientos de Cananea y Río Blanco, que se registraron durante el periodo del Presidente Porfirio Díaz, en 1906 y 1907 respectivamente.

En la actualidad de Confederación de Trabajadores de México (CTM), se fundó el 24 de febrero de 1936, durante el sexenio del Presidente Lázaro Cárdenas, y por el número de afiliados que tiene, es la central de trabajadores sindicalizados más importante del país, en cada Estado de la República, cuenta con federaciones que agrupan a diversos sindicatos estatales o locales; en su compleja estructura igualmente tiene sindicatos municipales.

En la CTM destacan las dirigencias a cargo de los señores Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez y Fernando Amilpa, éstos fueron los primeros líderes en ocupar el cargo de Secretario General de la central obrera más importante del país.

| | |
|--|--|
| | <p>Durante el extenso liderazgo del señor Fidel Velazco, se funda el Instituto Mexicano del Seguro Social, para brindar principalmente atención médica y hospitalaria a los trabajadores y sus beneficiarios, entre otros servicios.</p> <p>En cuanto a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), se dice que es la corporación obrera que antecedió a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), ya que en ella también participaron los mismos caudillos o líderes sindicales antes mencionados.</p> |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 17a. ed., México, Editorial Porrúa, 2005, t. I, pp. 147-158, 247-265, 271-288 y 315-338</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 521-541</p> <p>De La Cueva, Mario, <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales</i>, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 38-54</p> <p>Guerrero, Euquerio, <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979, pp. 291-310</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral</i>, 1a.</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1.- El Derecho Colectivo del Trabajo</p> <p>Objetivo. Investigar los antecedentes históricos sobre el origen y evolución de los gremios, y su relación e influencia con el Derecho de Coalición de los trabajadores y patrones.</p> <p>Discernir respecto a las diversas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo que se encuentran vigentes en nuestra legislación laboral; y analizar los derechos y obligaciones de los sujetos colectivos como centros de imputación jurídica.</p> <p>Instrucciones. Elabora un resumen o síntesis relacionado con esta actividad, utilizando desde luego todas las herramientas que se mencionan en las instrucciones generales, que contenga:</p> <p>Título Letra Arial 12, interlineado 1.5 Extensión máxima cuatro cuartillas. Conclusiones personales.</p> <div data-bbox="673 1339 1250 1669" style="text-align: center; border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 20px; background-color: #f8d7da; margin: 20px auto; width: fit-content;"> <p>Derecho Colectivo del Trabajo</p> </div> <p>Actividad de aprendizaje 2. Los movimientos obreros más significativos en la historia del Derecho del Trabajo</p> <p>Objetivo.</p> |

ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp.5-31, 349-361

Tena Suck, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a. ed., México, Editorial Trillas, 2012, pp. 163-168

Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía

<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral/PDF/Tema%205.pdf>
[Derecho Colectivo del Trabajo. Generalidades. Consultada el 19 de abril de 2019].

<https://www.monografias.com/trabajos104/derecho-colectivo-del-trabajo/derecho-colectivo-del-trabajo.shtml>
[Derecho Colectivo del Trabajo. Generalidades. Consultada el 19 de abril de 2019].

Investigar los acontecimientos históricos más relevantes en Europa, Estados Unidos de América y México, relacionados con protestas y movimientos obreros que marcaron el rumbo de las modernas legislaciones en materia de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional.

Investigar sobre la actividad política e ideológica de los hermanos Flores Magón, el Gobierno de Porfirio Díaz, y su relación con la clase trabajadora durante la primera década del siglo XX, la fundación de la Casa del Obrero Mundial, el nacimiento del sindicalismo, el ideal Cardenista, así como los fundadores y el liderazgo en la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Instrucciones.

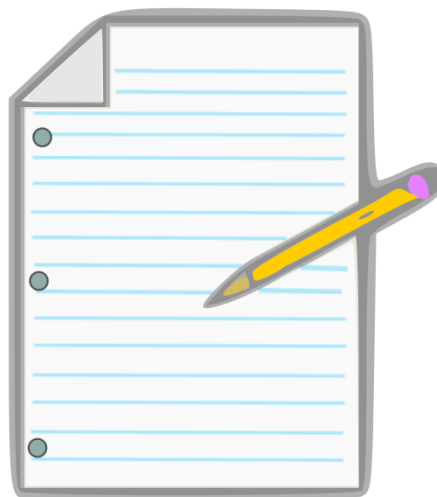
Elabora un resumen o síntesis relacionado con esta actividad, utilizando desde luego todas las herramientas que se mencionan en las instrucciones generales, que contenga:

Título.

Letra Arial 12, interlineado 1.5

Extensión máxima cuatro cuartillas.

Conclusiones personales.



Autoevaluación

1. Algunos autores consideran que los gremios de artesanos y campesinos que se formaron en el siglo XI en territorio europeo, constituyeron:
- a) El origen de las primeras manifestaciones obreras.
 - b) El origen de los sindicatos modernos.
 - c) Las dos opciones anteriores son correctas.

2. Denominación legal o nombre con que se conoce al acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes:
- Coalición.
 - Sindicato.
 - Las dos opciones anteriores son correctas.
3. Se puede resumir como el proceso de transición que se llevó a cabo en Inglaterra, de una economía que originalmente se sustentaba en la elaboración de productos artesanales y la cosecha agrícola, sustituida por una nueva economía caracterizada por la introducción de las máquinas:
- Revolución Industrial.
 - Proceso de transición económica.
 - Las dos opciones anteriores son correctas.
4. Denominación con la cual se conoce a los líderes del movimiento obrero que se desarrolló en los Estados Unidos de América, del 1 al 4 de mayo de 1886:
- Haymarket Square.
 - Mártires de Chicago.
 - Las dos opciones anteriores son correctas.
5. ¿Cuál es actualmente la Central Obrera con mayor número de agrupaciones sindicales en México?
- CROC
 - CROM
 - CTM

Preguntas frecuentes

¿Qué se entiende por "coalición"?

R. Es un acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

¿En qué se caracteriza la revolución industrial del siglo XVIII en Inglaterra?

R. Por el establecimiento de las fábricas y la introducción de las máquinas en el proceso de producción. En el caso concreto, el uso de las máquinas generó por un lado una producción en grandes cantidades, y por el otro, el abaratamiento y disminución de la mano de obra (trabajo manual).

¿Cuál fue el objeto de la Ley Chapellier?

R. Prohibir las asociaciones y corporaciones gremiales de cualquier índole o tipo, e instituir la libertad de empresa.

¿Cuáles fueron las peticiones de los trabajadores mineros que originaron el movimiento obrero de Cananea Sonora?

R. El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19)
- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
- En todos los trabajos de "Cananea Consolidated Copper Company.", se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

¿Qué fue la Casa del Obrero Mundial?

R. Una organización sindical, fundada el 22 de septiembre de 1912, con ideales anarcosindicalistas.

Para saber más

http://www.fondodeculturaeconomica.com/editorial/prensa/Detalle.aspx?seccion=Detalle&id_d_esplegado=36092 [Consultado el 22 de julio de 2019]

http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1911_214/Manifiesto_de_los_Flores_Mag_n_para_definir_su_act_1819_printer.shtml [Consultado el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=la+revolucion+industrial+&&view=detail&mid=369AFBEF1E93E70EA555369AFBEF1E93E70EA555&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=martires+de+chicago&view=detail&mid=DE9F269F208BB1CAE9C7DE9F269F208BB1CAE9C7&FORM=VIRE> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=casa+del+obrero+mundial+en+m%c3%a9xico&&view=detail&mid=9F52959F8153683858149F52959F815368385814&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=confederacion+de+trabajadores+de+mexico&&view=detail&mid=A2A9D39CE595AF529707A2A9D39CE595AF529707&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Anarquismo. Doctrina ideológica. Considera que los seres humanos pueden vivir en sociedad de forma pacífica, sin necesidad de leyes, ni de gobierno o autoridades.

Anarcosindicalismo. Rama del anarquismo relacionada con los movimientos obreros.

Cartismo. El término obedece al documento intitulado: “**Carta del Pueblo**”, el cual se presentó en el Parlamento Británico, exigiendo que se reconociera el derecho de los obreros a participar y formar parte de dicha institución, así como el voto universal masculino.

Gremio. Corporación formada, en la Edad Media, especialmente, por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio. [Rafael De Pina Vara]. Conjunto de personas que desarrollan una misma profesión, oficio o actividad.

Societarismo. Organización obrera basada en la constitución de sociedades por oficio y localidad, para defender sus intereses.

Unidad 10. Instituciones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo

| | |
|-------------------------------|---|
| Evaluación diagnóstica | <ol style="list-style-type: none">1. En su opinión, ¿diga cuál de las opciones siguientes describe mejor a una asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el estudio o mejoramiento de sus respectivos intereses?<ol style="list-style-type: none">a) La huelga.b) Los sindicatos.c) El contrato colectivo de trabajo. 2. En su opinión, ¿diga cuál de las opciones siguientes describe mejor a la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores?<ol style="list-style-type: none">a) La huelga.b) Los sindicatos.c) El contrato colectivo de trabajo. 3. En su opinión, ¿los sindicatos, federaciones y confederaciones, constituidos legalmente, deberán ser considerados?<ol style="list-style-type: none">a) Personas morales, con plena capacidad jurídica.b) Simplemente entes colectivos.c) Grupos de trabajadores. 4. ¿Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los intereses entre el capital y el trabajo?<ol style="list-style-type: none">a) Es un objetivo de los trabajadores.b) Es un objetivo de los patronos.c) Es uno de los objetivos de la huelga. |
| Introducción | <p>La reciente reforma laboral publicada en el Diario Oficial el pasado 1 de mayo de 2019, en lo que corresponde al Derecho Colectivo del Trabajo, y sus instituciones, independientemente de ser parte de las condiciones fijadas en el tratado comercial celebrado entre México, Estados Unidos de América y Canadá, conocido por las siglas [T-MEC], eliminó algunos vicios sindicales que se habían enquistado al amparo de una legislación nacional que estaba lejos de cumplir con los estándares establecidos por las otras dos naciones intervinientes.</p> <p>En un acto hasta cierto punto democrático, la referida reforma elimina cualquier posibilidad de que los dirigentes sindicales se eternicen en el cargo o de que se conviertan en líderes vitalicios.</p> <p>En lo que respecta al procedimiento de elección de las dirigencias o designación de líderes sindicales, de ahora en adelante serán electos mediante el voto libre y secreto de los trabajadores agremiados, con lo cual se proscribe en definitiva el voto a mano alzada, y de alguna</p> |

manera se diluye la posibilidad de que se ejerzan actos de violencia sobre los votantes.

Los cambios igualmente incluyen el establecimiento y la creación de organismos públicos descentralizados, tanto en materia federal como local, nos referimos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como a los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, instituciones que, entre otras atribuciones, llevarán un registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y de las organizaciones sindicales.

Se establece un plazo no mayor de **dos años**, contados a partir del 2 de mayo de 2019 para que inicie funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, atendiendo a las posibilidades presupuestales.

Igualmente se establece un plazo de **ciento ochenta días**, siguientes a la entrada en vigor del decreto para que el Congreso de la Unión expida la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los sindicatos deberán rendir cuentas claramente detalladas de su patrimonio, y podrán perder su registro cuando sus dirigentes incurran en actos de extorsión.

Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, así como los Tribunales del Poder Judicial (locales), deberán iniciar actividades en un plazo máximo de tres años, contados a partir del 2 de mayo de 2019.

En materia federal las delegaciones u oficinas regionales del centro Federal de Conciliación y registro Federal, al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación en los distintos circuitos, deberán iniciar funciones dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor del decreto, en el orden y secuencia en que determine el Senado de la República.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien después del 2 de mayo de 2019, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales, así como los Centros de Conciliación.

Por mandato Constitucional y de acuerdo con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años siguientes al 2 de mayo de 2019.

El Congreso de la Unión y las legislaturas locales deberán destinar los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral.

| | |
|--|---|
| | <p>Finalmente, salvo las reformas antes mencionadas permanecen incólumes las mismas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo y huelga.</p> |
| <p>Objetivo</p> | <p>Los alumnos y las alumnas distinguirán las particularidades jurídicas de las denominadas instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, así como los métodos para su Constitución de cada una de ellas.</p> |
| <p>Desarrollo de contenidos</p> | <p>Instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del trabajo. Sindicatos.</p> <p>Nuestra legislación laboral conceptualiza y define la palabra “sindicato” como una asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Art. 356 de la LFT.</p> <p>Respecto a los tipos de sindicatos de trabajadores reconocidos legalmente en México, de forma enunciativa pero no limitativa, se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los gremiales; 2) De empresa; 3) Industriales; 4) Nacionales de Industria; y 5) De oficios varios. <p>En lo que concierne a los tipos de sindicatos de patrones, están: 1) Los formados por patrones una o varias ramas de actividades, y 2) Los nacionales, igualmente formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades de la República.</p> <p>Conforme a nuestra reciente reforma laboral del 1 de mayo de 2019, los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, debiéndose presentar a dicho órgano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva; 2) Lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, listas que deberán además contener: <ol style="list-style-type: none"> a) Tratándose de sindicatos de trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; b) En el caso de los sindicatos patronales, los nombres y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores. 3) Copia autorizada de los estatutos, con todos los requisitos legales de éstos; y 4) Copia autorizada del Acta de Asamblea en la cual se eligió a los directivos. <p>Las constancias de registros sindicales deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Domicilio; 2) Número de registros; |

- 3) Nombre del sindicato;
- 4) Nombres de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- 5) fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- 6) Número de socios;
- 7) Central obrera a la que pertenecen, en su caso; y
- 8) El padrón de socios.

En cuanto a la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones, constituidos legalmente, son personas morales con plena capacidad jurídica, tal y como se desprende de los artículos 368 y 374 de la ley de la materia.

El registro sindical se podrá cancelar únicamente, mediante demanda ante el órgano jurisdiccional competente, en caso de disolución, por incumplimiento de requisitos legales y de su objeto cuando sus dirigentes, apoderados o representantes incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiendo pagos de dinero en especie como condición para desistir de un emplazamiento a huelga o por abstenerse de iniciar o continuar reclamos sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones (o sindicatos de patrones), mediante el cual se establecen las condiciones o bases para la prestación del trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Dicho contrato podrá terminar por el consentimiento expreso de la mayoría de los trabajadores, regido por el procedimiento que se encuentra previsto en el Artículo 390 Ter de la LFT; por terminación de la obra; y por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que dicho contrato aplique únicamente en el establecimiento, y además se ciña al procedimiento regulado en los numerales 433 al 439 de la ley de la materia.

Contrato Ley. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones (o sindicatos de patrones), mediante el cual se establecen las condiciones en que deberá prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades de la República, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en su caso, en todo el territorio nacional.

Dichos contratos pueden celebrarse para las industrias de jurisdicción federal o local.

Reglamento Interior de Trabajo. Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, salvaguardando las normas de orden técnico y administrativo formuladas directamente por las empresas para la ejecución de los trabajos.

| | |
|---|--|
| | <p>Huelga. Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.</p> |
| <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>Bailón Valdovinos, Rosalío, <i>Legislación Laboral</i>, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984, pp. 69-95</p> <p>De Buen Lozano, Néstor, <i>Derecho del Trabajo</i>, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II, pp. 545-796</p> <p>Guerrero, Euquerio, <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, 10a. ed., México, Edición, Editorial Porrúa, 1979, pp. 311-335</p> <p>Instituto Nacional De Estudios Históricos De La Revolución Mexicana, <i>75 Años de Sindicalismo Mexicano</i>, México, 1986, pp. 467-513</p> <p>Tena Suck, Rafael, <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, 6a. ed., México, Editorial Trillas, 2012, pp. 169-181</p> <p>Trueba Urbina, Alberto, <i>Nuevo Derecho del Trabajo” Teoría Integral</i>, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970, pp. 363-395</p> | <p>Actividad de aprendizaje 1. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones</p> <p>Objetivo. Conocer el concepto y los requisitos para constituir legalmente sindicatos, federaciones y confederaciones, registro, tipos, estatutos, personalidad jurídica, obligaciones y formas o procedimiento de cancelación y disolución.</p> <p>Instrucciones. Consulta y estudia los artículos 356 al 385 de la LFT</p> <p>Describe las características de los tipos de sindicatos de trabajadores que se precisan en la llave siguiente:</p> <div data-bbox="649 766 1307 1690" data-label="Diagram"> <pre> graph TD A[Sindicatos de trabajadores] --- B[Gremiales] A --- C[Locales] A --- D[De empresa] A --- E[Industriales] A --- F[Nacionales de industria] </pre> </div> <p>Elabora una lista numerada de los requisitos que deberán contener los estatutos sindicales.</p> <p>Consulta y estudia los artículos 590-A al 590-F de la LFT</p> |

<https://www.gob.mx/tramites/ficha/registro-de-organizaciones-sindicales-ante-la-stps/STPS2795>
[Registro de Organizaciones Sindicales.
Consultada el 19 de abril de 2019]

Elabora una lista de las facultades y competencia de los futuros Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México.

Actividad de aprendizaje 2. Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato Ley y Reglamento Interior de Trabajo

Objetivo.

Conocer y discernir los distintos instrumentos que se precisan en esta actividad, sus características, finalidades, registro, obligatoriedad y procedimientos de cada uno de éstos.

Instrucciones.

Consulta y estudia los artículos 386 al 425 de la LFT

Elabora un resumen que haga alusión a las principales características de los distintos instrumentos que se precisan en el rubro de la actividad que aquí nos ocupa.



Actividad de aprendizaje 3. La Huelga

Objetivo.

Conocer el concepto, objetivos, procedimiento, efectos, alcances y formas de terminación de las huelgas.

Instrucciones.

Consulta y estudia los artículos 440 al 469 de la LFT

Realiza una síntesis o resumen de los aspectos más interesantes a tu juicio, que estén relacionados con el objetivo de ésta última actividad.

Autoevaluación

1. ¿Qué es una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses?
 - a) Asociaciones.
 - b) Sindicato.
 - c) Coalición.

2. ¿Cuál es el tipo o clase de sindicato en el que sus agremiados son trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad?
 - a) De empresa.
 - b) Industriales.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

3. ¿Cómo se denomina al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, el cual tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos?
 - a) Contrato Colectivo.
 - b) Contrato Ley.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

4. ¿Cuánto tiempo de anticipación, se deberá pedir la revisión de contrato colectivo de trabajo en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria?
 - a) 60 días naturales antes del vencimiento del contrato por tiempo determinado.
 - b) 30 días naturales antes del cumplimiento de un año contado a partir de la celebración, revisión o prórroga.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

5. ¿Cómo se denomina al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, el cual tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o más Entidades Federativas, zonas económicas o en todo el territorio nacional?
 - a) Contrato Colectivo.
 - b) Contrato Ley.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

6. ¿Con cuánto tiempo de anticipación, se deberá pedir la revisión de contrato ley en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria?
 - a) 60 días naturales antes del cumplimiento de un año contado a partir de la fecha en que surte efectos la celebración, revisión o prórroga.
 - b) 30 días naturales antes del cumplimiento de un año contado a partir de la celebración, revisión o prórroga.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

7. ¿Cómo se llama a la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores?
 - a) Paro laboral.
 - b) suspensión provisional.
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores es correcta.

8. ¿En qué momento surte plenamente sus efectos el Reglamento Interior de Trabajo?
 - a) Al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
 - b) A partir de la fecha de su depósito ante la autoridad registral.

c) A partir de que se firma.

Preguntas frecuentes

¿Quiénes tienen derecho a formar sindicatos?

R. Tanto los trabajadores, como los patrones.

¿Qué es una confederación de sindicatos?

R. Es una agrupación voluntaria de sindicatos de un país de diferentes actividades, oficios y empresas con el fin de constituir una fuerza sindical nacional y representar colectivamente a los trabajadores de un país ya sea ante el gobierno, los empleadores como grupo, y en el campo internacional.

¿En qué consiste la toma de nota del comité directivo sindical?

R. Es el documento que expide una Autoridad Laboral, por el que **da fe** de la elección de los directivos de una organización sindical (sindicato, federación o confederación). En la toma de nota, se precisa: "Derivado del cumplimiento del proceso de elección establecido en sus estatutos, diversos miembros fueron elegidos para integrar al comité directivo de dichas organizaciones, los cuales van a representarlos ante autoridades y empresas, entre otros.

¿Cuáles son las causas de disolución de los sindicatos?

R. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran; y por transcurrir el término fijado en los estatutos. Art. 379 LFT

¿Qué es una huelga?

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

¿Qué es un contrato colectivo de trabajo?

R. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, el cual tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos. Art. 386 de la LFT

Para saber más

Para saber más consulta los siguientes sitios de internet:

<https://www.bing.com/videos/search?q=sindicatos&&view=detail&mid=4BB705C78BCE9EC54C294BB705C78BCE9EC54C29&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 19 de julio de 2019]

<https://youtu.be/HAF0GwUG7J0> [Video visto el 22 de julio de 2019]

<https://www.bing.com/videos/search?q=procedimiento+de+huelga+en+materia+laboral&&view=detail&mid=F9439BF2BB36A254332AF9439BF2BB36A254332A&&FORM=VRDGAR> [Video visto el 22 de julio de 2019]

Glosario

Cláusula de Admisión. En los contratos colectivos, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. [Art. 395 de la LFT]

Confederación. Unión de sindicatos, autorizada por la LFT ..., según la cual éstos pueden formar federaciones y confederaciones, sin perjuicio del derecho de retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. [Rafael De Pina Vara]

Federación. Agrupación de colectivos de personas: Estados, Sindicatos, etcétera. [Diccionario. Nuevo Espasa Ilustrado. 2002]

Requisa. Acto de intervención por parte de la autoridad que tiene por objeto garantizar la continuidad de un servicio público, en casos extraordinarios y urgentes.

Suspensión. Interrupción temporal o transitoria de cualquier actividad.

Estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje se definen como el conjunto de actividades, técnicas y medios que son útiles para potencializar un aprendizaje significativo. En este apartado le explicamos cómo realizar algunas de las actividades o tareas que se deberán elaborar a lo largo de la asignatura.

Ensayo

Es un escrito en prosa en el que se expresa un punto de vista acerca de un problema o tema, con la intención de persuadir a otros. Para ello es importante tener ideas y razones consistentes, además de lograr expresarlas elocuentemente.

En su ensayo puede expresar abiertamente sus ideas y opiniones, estar a favor o en contra de una disciplina o tema expresados. Debe cuidar que la intención de la comunicación que ha entablado sea clara para quien lo lea, con el fin de que su mensaje sea captado sin dificultad.

Todo ensayo se compone básicamente de la siguiente estructura:

- **Introducción.** Describe la problemática y objetivo de su tema.
- **Desarrollo.** Explica de manera profunda sus ideas y da respuesta a las interrogantes, que inviten a la reflexión de quien lo lee. Recuerde siempre sustentar su trabajo con las fuentes que consultaste.
- **Conclusiones.** Retoma lo que planteo inicialmente y aporta soluciones y sugerencias con la intención de dar pie a que pueda continuarse sobre la misma temática en otras situaciones o por otras personas.
- **Bibliografía.** Se indican las fuentes de consulta que sirvieron para recabar la información y sustentar su propuesta.

Resumen

Es la forma abreviada de un texto original al que no se le han agregado nuevas ideas; representa en forma objetiva, pero más acotada, los contenidos de un texto o escrito en particular. El resumen se deriva de la lectura de comprensión y constituye una redacción escrita a partir de la identificación de las ideas principales de un texto respetando las ideas del autor. Se realiza una descripción abreviada y precisa para dar a conocer lo más relevante de un tema. El resumen permite repetir literalmente las ideas ajenas (aunque también puede utilizar sus propias palabras), siempre y cuando la presentación sea coherente y se hagan las citas correspondientes; el fin es comunicar las ideas de manera clara, precisa y ágil.

Al elaborar un resumen no debe incluir interpretaciones, críticas o juicios propios, ni omitir los elementos fundamentales del tema original. Elaborarlo implica desarrollar su capacidad de síntesis y la habilidad para redactar correctamente.

Para realizarlo, considere lo siguiente:

- Haga una lectura general y total.
- Seleccione las ideas principales.
- Elimine la información poco relevante.
- Redacte el informe final conectando las ideas principales.

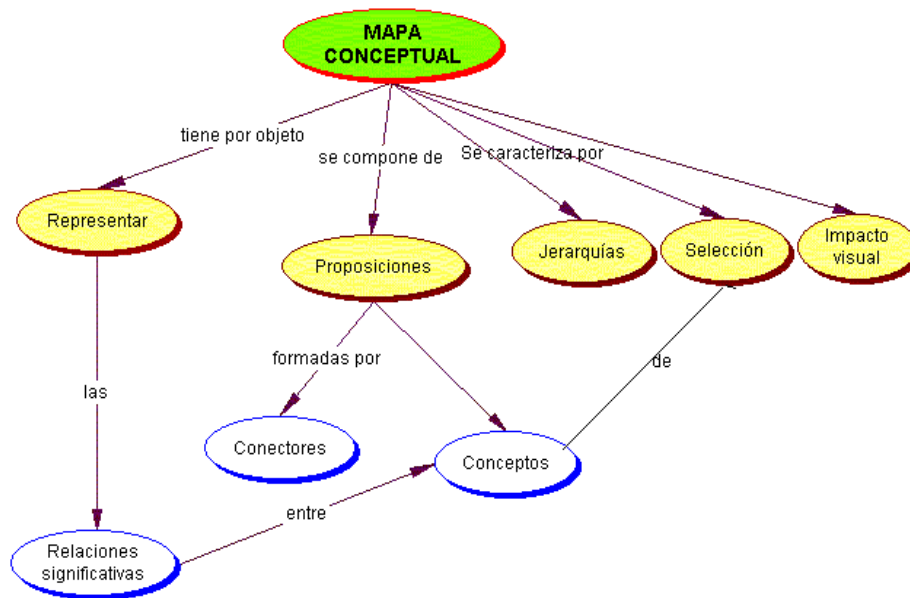
Mapa conceptual

Es un esquema gráfico que se integra por la selección, jerarquización de conceptos y relación entre ellos; generando una visión de conjunto del concepto principal. Recuerde que un concepto es la representación mental de la realidad –tangible o intangible–, por ejemplo: concepto de amor o democracia.

Para elaborar un mapa conceptual:

- Identifique los conceptos con los que va a trabajar estableciendo niveles de análisis
- Establezca niveles de análisis y la relación entre los conceptos.
- Ordénelos, de lo abstracto y general, al más concreto y específico, situando los conceptos en el diagrama.
- Coloque conectores para enlazar los conceptos, éstos son muy importantes, pues en ellos se comprueba si comprendió el tema.
- Revise su mapa, observe si todas las conexiones de conceptos y enlaces tienen coherencia y expresan su comprensión del texto.

Observe el siguiente ejemplo:



Ejemplo de un mapa conceptual [mapa conceptual]. (s.f.). Tomado de <http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/mapas/mapaconceptual.htm>

Cuadro sinóptico

Esta herramienta permite sintetizar la información de manera ordenada y jerárquica, tiene la posibilidad de irse ampliando a medida que aparecen más datos dentro del documento. Con

esta herramienta es posible extraer una serie de palabras clave/tema que permitan desarrollar las ideas o teorías que contenga el texto.

Al elaborar un cuadro sinóptico se deben incluir solamente las ideas principales en forma breve y concisa; localice los conceptos centrales de manera ordenada y sistemática y relaciónelos elaborando un esquema que los contenga; amplíe las ideas principales con ideas subordinadas.

Para elaborar un cuadro sinóptico, tome en cuenta lo siguiente:

- Organice la información de lo general a lo particular, de izquierda a derecha, en orden jerárquico.
- Utilice llaves para clasificar la información.

Cuadro comparativo

Es utilizado para organizar y sistematizar la información; está formado por un número variable de columnas en las que se lee la información en forma vertical y se establece la comparación entre los elementos de estas.

Con esta herramienta se pueden identificar las semejanzas y diferencias entre dos o más objetos o eventos para llegar a una conclusión. Facilita la organización de ideas trascendentes y secundarias de una temática. Para realizarlo,

- Identifique los elementos que se compararán.
- Defina los parámetros de comparación.
- Identifique las características de cada objeto o evento.
- Anote las semejanzas y diferencias de los elementos comparados.
- Elabore sus conclusiones.

Ejemplo:

| Características | Sólido | Líquido | Gaseoso |
|---------------------------|---------------|----------------------------|----------------------|
| Movimiento | Vibran | Se mueven desordenadamente | Se mueven libremente |
| Fluidez | Nula | Tienen fluidez | Tienen fluidez |
| Fuerza de cohesión | Bastante | Poca | Nula |

| | | | |
|-------------------------|----------|--------------------------------|--------------------------------|
| Forma | Definida | Adopta la forma del recipiente | Adopta la forma del recipiente |
| Volumen | Definido | Definido | Indefinido |
| Comprensibilidad | Nula | Poca | Bastante |

Cuestionarios

Instrumento de investigación apoyado en preguntas de carácter abierto para dar libertad al estudiante para redactar; no se limitan las alternativas de respuesta a un solo documento ya que las respuestas pueden sustentarse con los textos que se manejan, complementarios o del propio interés del estudiante.

Constituyen la fuente de consulta para el estudio general de la materia:

Bibliografía básica

Ackerman, Mario Eduardo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo en un Mundo en Crisis*, México, Porrúa, 2014.

Allier Campuzano, Jaime, *Riesgos de Trabajo, Ciencia Jurídica de los Infortunios Laborales*, 2ª ed., México, Porrúa, 2014.

Ávila Salcedo, Luis Fernando, *El Derecho Internacional del Trabajo y su Vinculación con los Trabajos Especiales*, México, Porrúa-Universidad Anáhuac, 2014.

Ávila Salcedo, Luis Fernando, *Manual de Derecho Individual de Trabajo: Reforma del 30 de noviembre de 2012*, México, Porrúa-Universidad Anáhuac, 2015.

Benítez Caorsi, Juan J., *Solidaridad Contractual: Noción Posmoderna del Contrato*, México, UBIJUS, 2013.

Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al Derecho del Trabajo: Concepto e Historia del Derecho del Trabajo, la Empresa, el Sindicato, la Administración Laboral Nacional e Internacional, las Fuentes del Derecho del Trabajo, la Aplicación del Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2014.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, 2ª ed., México, Iure, 2014.

Buen Lozano, Néstor de, *Nueva Ley Federal del Trabajo: Comentada*, México, Porrúa, 2014.

Cervantes Nieto, Héctor, *El Contrato Individual de Trabajo*, México, Ediciones Fiscales Isef, 2013.

Dávalos, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, 9ª ed., México, Porrúa, 2015.

Hernández Vázquez, José de Jesús, *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Fenomenología y Normalidad del Trabajo*, México, Flores Editor y Distribuidor, 2015.

Tena Suck, Rafael, *El Juicio de Amparo en Materia Laboral*, México, Trillas, 2015.

Bibliografía complementaria

- Barroso Figueroa, José, *Derecho Internacional del Trabajo: con Referencias y Soluciones Aplicadas a México*, México, Porrúa, 1987.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Perspectivas del Trabajo en México*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, 2010.
- Briceño Ruíz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1985.
- Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., México, Porrúa, 2010.
- Cavazos Flores, Baltasar, *500 Preguntas sobre Temas Laborales: Orientaciones Teórico Prácticas*, Trillas, México, 2015.
- Cavazos Flores, Baltasar, *El Derecho del Trabajo Mexicano*, 2ª ed., México, Trillas, 2011.
- De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales*, 22ª ed., México, Porrúa, 2009.
- Furnham, Adrián, *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones Laborales*, Oxford, México, 2001.
- García Ortega, Jesús, *Curso de Derecho del Trabajo: Fuentes, Derecho Sindical, Contrato de Trabajo, Seguridad Social, Proceso Laboral*, 16ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- Garrido Ramón, Alena, *Derecho Colectivo del Trabajo: Instrumento Metodológico*, México, UNAM-Facultad de Derecho, División de Sistema de Universidad Abierta, 1995.
- González Ibarra, Juan de Dios, *Trabajo y Nueva Justicia Laboral Sustantiva y Adjetiva*, México, Fontamara, 2009.
- Kaye, Dionisio J., *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, 3ª ed., México, Themis, 2002.
- López Balguer, Mercedes, *La Relación Laboral de los Trabajadores Puestos a Disposición: Aspectos Individuales y Colectivos*, Tirant Lo Blanch, 2001.
- Martín Valverde, Antonio, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Madrid, Tecnos, 2010.
- Tena Suck Rafael e Italo Morales, Hugo, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Sista, 2008.
- Muñoz Ramón, Roberto, *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo: Teoría Laboral Plenihumanista Instituciones de las Relaciones Colectivas de Trabajo*, México, Porrúa, 2010.
- Rodríguez Herrera, Miguel Ángel, *Derecho Individual del Trabajo: Curso Académico*, México, Porrúa, 2011.
- Vida Soria, José, *Normas Laborales Básicas*, Comares, 2009.

Documentos publicados en internet

Álvarez Heredia, Francisco, *Riesgos Laborales: cómo Prevenirlos en el Ambiente de Trabajo*, Bogotá, Colombia, Ediciones de la U, 2012.
<http://bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>

Mancera Fernández, Mario, *Seguridad e Higiene Industrial: Gestión de Riesgos*, Bogotá, Colombia, Alfaomega, 2012.
<http://bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>

Organización Internacional del Trabajo, *Convenios y Recomendaciones*, 2017.
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Rodríguez Mesa, Rafael, *Sistema General de Riesgos Laborales*, Barranquilla, Universidad del Norte, Ediciones de la U, 2013.
<http://site.ebrary.com/lib/bibliodgbsp/detail.action?docID=10853388>

Secretaría de Gobernación, *Condiciones de Trabajo*, 2017.
<https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo>

Vázquez Núñez, Javier, *Crecimiento económico, estructura del mercado laboral, pobreza y desigualdad por ramas de actividad económica*, Organización Internacional del Trabajo, 2018.
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_629761/lang-es/index.htm

Sitios electrónicos de interés

Asamblea Legislativa del Distrito Federal
<http://www.aldf.gob.mx/>

Biblioteca Benjamín Franklin.
<https://mx.usembassy.gov/es/educacion-y-cultura/americanspaces-en-mexico/biblioteca-benjamin-franklin/>

Biblioteca del Congreso de Estados Unidos.
<https://www.loc.gov/>

Biblioteca Jurídica Virtual.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/>

Biblioteca Virtual UNAM.
<http://bibliotecas.unam.mx/>

Cámara de Diputados.
<http://www.diputados.gob.mx> Dialnet/

Repositorio de revistas científicas.
<http://dialnet.unirioja.es/>

Diario Oficial de la Federación.
<http://www.dof.gob.mx/>

H. Congreso de la Unión.
<http://www.congreso.gob.mx/>

Instituto de Investigaciones Jurídicas.
<http://www.juridicas.unam.mx>

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
<http://www.gob.mx/>

Judicial de la Federación.
<http://www.cjf.gob.mx/>

Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
<http://www.pgr.gob.mx/>

Procuraduría General de la República.
<http://www.pgr.gob.mx/>

Suprema Corte de Justicia de la Nación.
<https://www.scjn.gob.mx/Paginas/Inicio.aspx>

Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Alonso García, Manuel, *Introducción al Estudio del Derecho Mexicano del Trabajo*, Barcelona, Editorial Bosch, 1958.

Bailón Valdovinos, Rosalío, *Legislación Laboral*, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar, *35 Lecciones del Derecho Laboral*, México, Editorial Trillas, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar, *Causales de Despido*, 2a. ed., México, Editorial Trillas, 1984.

Dávalos Morales, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1992.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 17a. ed., México, Editorial Porrúa, 2005.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 5a. ed., Editorial Porrúa, 1983, t. II.

De Buen Lozano, Néstor, *La Reforma del Proceso Laboral*, 2a. ed. México, Editorial Porrúa, 1983.

De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales*, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977.

De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales*, 4a. ed. México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 266-270 y 410-430

Garrido Ramón, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Oxford, 2013.

Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979.

Instituto Nacional De Estudios Históricos De La Revolución Mexicana, *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, México, 1986.

Mendieta Núñez, Lucio, *Derecho Social*, México, Editorial Porrúa, 1967, pp. 66-67
Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983.

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983.

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983, t. II.

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones de Trabajo*, México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1983.

Remolina Roqueño, Felipe, *El Artículo 123 Constitucional*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000.

Tena Suck, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a. ed., México, Editorial Trillas, 2012.

Trueba Urbina, Alberto, "*Nuevo Derecho del Trabajo*" *Teoría Integral*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970.

Bibliografía de apoyo para realizar las actividades de aprendizaje de la guía de estudios.

Alonso García, Manuel, *Introducción al Estudio del Derecho Mexicano del Trabajo*, Barcelona, Editorial Bosch, 1958.

Bailón Valdovinos, Rosalío, *Legislación Laboral*, 1a. ed., México, Editorial Limusa, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar, *35 Lecciones del Derecho Laboral*, México, Edit Trillas, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar, *Causales de Despido*, 2a. ed., México, Editorial Trillas, 1984.

Dávalos Morales, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1992.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 17a. ed., México, Editorial Porrúa, 2005.

De Buen Lozano, Néstor, *La Reforma del Proceso Laboral*, 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983.

De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales*, 4a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977.

Garrido Ramón, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Oxford, 2013.

Gómez González, Areli, *El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1977.

Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979.

Instituto Nacional De Estudios Históricos De La Revolución Mexicana, *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, México, 1986.

Mendieta Núñez, Lucio, *Derecho Social*, México, Editorial Porrúa, 1967.

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1983.

Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones de Trabajo*, México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1983.

Ramírez Fonseca, Francisco, *El Despido*, 6a. ed., México, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables (PAC), 1984.

Remolina Roqueño, Felipe, *El Artículo 123 Constitucional*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral*, 1a. ed., México, Editorial Porrúa, 1970.

Sitios de internet sugeridos por el autor de la guía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
Consultada el 18 de abril de 2019

Condiciones de trabajo
<https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo> [Condiciones de Trabajo. Consultada el 19 de abril de 2019]

Declaración de Filadelfia.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration
Consultada el 18 de abril de 2019

Derechos de los Menores Trabajadores.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/67/tc.pdf>
Consultada el 19 de abril de 2019

Derechos de las Mujeres Trabajadoras
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/68/tc.pdf>
Consultada el 19 de abril de 2019

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf> [Trabajos Especiales. Consultada el 19 de abril de 2019]

<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm> [Trabajadores Domésticos. Consultada el 19 de abril de 2019]

https://www.academia.edu/18730052/2._TRABAJADORES_DE_LOS_BUQUES
[Trabajadores de Buques. Consultada el 19 de abril de 2019]

<http://occupationalhealth.com.mx/que-son-y-como-se-clasifican-los-riesgos-de-trabajo/> [Qué son y cómo se clasifican los Riesgos de Trabajo. Consultado el 19 de abril de 2019]

<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral/PDF/Tema%205.pdf> [Derecho Colectivo del Trabajo. Generalidades. Consultada el 19 de abril de 2019].

<https://www.gob.mx/tramites/ficha/registro-de-organizaciones-sindicales-ante-la-stps/STPS2795> [Registro de Organizaciones Sindicales. Consultada el 19 de abril de 2019]

<http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/infra/operac/6.4.1/condiciones.htm>
[Condiciones de Trabajo. Consultada el 19 de abril de 2019]

<https://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/soy/investigador> [Capacitación y Adiestramiento. Consultada el 19 de abril de 2019]

https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
Relación de Trabajo. [Consultada el 19 de abril de 2019]

La Jornada

<https://www.jornada.com.mx/2010/08/28/opinion/021a1pol>

Consultado el 19 de abril de 2019

Las Características y los Principios del derecho Mexicano del Trabajo. Contra discurso.

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/view/2945/2747>

Consultada el 18 de abril de 2019

Ley Federal del Trabajo.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Consultada el 18 de abril de 2019

Los Servidores Públicos

http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Administrativo/Pdf/Unidad_10.pdf.

Consultada el 19 de abril de 2019

Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Consultada el 18 de abril de 2019

Teorías para Clasificar al Derecho

<https://prezi.com/lfpbqh8xabxf/clasificacion-del-derecho-publico-privado-y-social/> Consultada el 18 de abril de 2019

Trabajadores al Servicio del Estado.

<https://mexico.leyderecho.org/trabajadores-al-servicio-del-estado/> Consultada el 19 de abril de 2019

Regímenes Especiales de Trabajo.

<https://juridico-azancot.blogspot.com/2012/04/regimenes-especiales-de-trabajo.html>

Consultada el 19 de abril de 2019

Para realizar las actividades de aprendizaje de la guía, se utilizó la bibliografía básica, bibliografía complementaria, documentos publicados en internet y sitios electrónicos de interés del temario de la materia, así como la bibliografía sugerida por el autor de la misma.

Respuesta de las autoevaluaciones

| Unidad 1 | | Unidad 2 | |
|--|--|--|---|
| Evaluación diagnóstica 1.- a 2.- a 3.- b 4.- c 5.- a | Autoevaluación 1.- c 2.- a 3.- b 4.- c 5.- a 6.- b 7.- c 8.- b | Evaluación diagnóstica 1.- c 2.- c 3.- b 4.- b 5.- a | Autoevaluación 1.- a 2.- c 3.- b 4.- b 5.- c 6.- b |
| Unidad 3 | | Unidad 4 | |
| Evaluación diagnóstica 1.- c 2.- b 3.- b 4.- a 5.- b | Autoevaluación 1.- b 2.- b 3.- c 4.- b 5.- a 6.- c 7.- c 8.- b 9.- c 10.- a 11.- b | Evaluación diagnóstica 1.- a 2.- b 3.- c 4.- a 5.- a | Autoevaluación 1.- b 2.- c 3.- c 4.- a 5.- c 6.- b 7. b 8.- c 9.- b |
| Unidad 5 | | Unidad 6 | |
| Evaluación diagnóstica 1.- a 2.- a 3.- c 4.- c 5.- c | Autoevaluación 1.- b 2.- b 3.- a 4.- c 5.- b 6.- b 7.- c 8.- b 9.- c | Evaluación diagnóstica 1.- a 2.- c 3.- a 4.- b 5.- b | Autoevaluación 1.- c 2.- a 3.- b 4.- c 5.- a 6.- b 7.- c 8.- b |

| Unidad 7 | | Unidad 8 | |
|--|---|--|---|
| Evaluación diagnóstica 1.- a 2.- b 3.- b 4.- a 5.- b | Autoevaluación 1.- b 2.- c 3.- a 4.- b 5.- c 6.- b | Evaluación diagnóstica 1.- b 2.- a 3.- b 4.- a 5.- b | Autoevaluación 1.- a 2.- b 3.- c 4.- b 5.- c |
| Unidad 9 | | Unidad 10 | |
| Evaluación diagnóstica 1.- c 2.- c 3.- b 4.- a 5.- b | Autoevaluación 1.- b 2.- a 3.- a 4.- b 5.- c | Evaluación diagnóstica 1.- b 2.- a 3.- a 4.- c | Autoevaluación 1.- b 2.- c 3.- a 4.- b 5.- b 6.- a 7.- c 8.- b |

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria
Secretario Administrativo

Dr. Alfredo Sánchez Castañeda
Abogado General

FACULTAD DE DERECHO

Dr. Raúl Contreras Bustamante
Director

Mtro. Ricardo Rojas Arévalo
Secretaría General

Mtra. Irma Patricia Merodio Bassan
Secretaría Administrativa

Dra. Sonia Venegas Álvarez
Secretaría Académica

Lic. Lorena Gabriela Becerril Morales
Secretaría de Asuntos Escolares

DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA

Dr. Tito Armando Granados Carrión
Jefe de División

Mtro. Orlando Montelongo Valencia
Coordinador de Evaluación

Lic. Miguel Ángel Vidal González
Responsable de Sección Escolar

Lic. Carlos Mondragón Navarro
Revisión Editorial

Mtro. Diego Alexander Cancino Meza
Jefe de Diseño

Mtra. G. Herlinda Valverde Uribe
Delegación Administrativa

