

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA



GUÍA DE ESTUDIO

Electiva/Optativa

Plan de estudios 1471

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



FACULTAD DE DERECHO DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO SEXTO SEMESTRE

Datos curriculares:

- **Nombre de la asignatura:** Derecho Individual del Trabajo
- **Ciclo:** Licenciatura
- **Plan de estudios:** 1471
- **Carácter:** Obligatoria
- **Créditos:** 8
- **Asignatura precedente:** Ninguna
- **Asignatura subsecuente:** Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo

Características de los destinatarios:

- Estudiantes de la licenciatura en Derecho del Sistema de Universidad Abierta que estén cursando el sexto semestre.

Criterios de acreditación:

Examen final 100%

Duración (horas):

64 horas

Elaborador de la guía:

Mtro. Claudio Augusto Magallon García

Colaboración en las unidades 7, 8, 9, 10, 11 y 12 :

Lic. Juan Carlos Jaramillo Rojas

Objetivo general:

Explicar el origen y la importancia del trabajo, así como el surgimiento y alcances del derecho del trabajo. Describir la esencia y filosofía particular de esta rama jurídica en el ámbito individual, sus conceptos básicos tales como trabajador, patrón, empleador, relación de trabajo, contrato de trabajo, condiciones de trabajo, salario, jornada, descansos y antigüedad de los trabajadores en el empleo.

Identificar la relevancia y diferencias de la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, enfatizando en las obligaciones y prohibiciones que la ley impone tanto a patrones como a trabajadores. Puntualizar 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.

Índice temático

Unidad 1. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo

- 1.1. Origen etimológico y terminológico de la palabra trabajo
- 1.2. La autonomía del Derecho del Trabajo
- 1.3. Antecedentes generales
 - 1.3.1. La antigüedad
 - 1.3.2. La edad media
 - 1.3.3. La edad moderna
- 1.4. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo
 - 1.4.1. La época colonial
 - 1.4.2. De la Independencia a la Reforma
 - 1.4.3. El período individualista y liberal de la segunda mitad del siglo XIX
 - 1.4.4. El período del Porfirio Díaz
 - 1.4.5. La Revolución de 1910 y la legislación preconstitucional
 - 1.4.6. La Constitución de 1917
 - 1.4.7. La legislación laboral de las entidades federativas
 - 1.4.8. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas
 - 1.4.9. La Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas
 - 1.4.10. Los principales acontecimientos laborales de 1970 a la fecha
- 1.5. Relación del Derecho del Trabajo con otras disciplinas

Unidad 2. El Derecho Internacional del Trabajo

- 2.1. Los principales antecedentes
 - 2.1.1. Su naturaleza
 - 2.1.2. Su contenido
- 2.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 2.2.1. Constitución
 - 2.2.2. Estructura orgánica
 - 2.2.3. Funcionamiento

Unidad 3. Naturaleza, Ubicación y Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo

- 3.1. Clasificación tradicional del orden jurídico interno
 - 3.1.1. El derecho del trabajo y el derecho privado
 - 3.1.2. El derecho del trabajo y el derecho público
 - 3.1.3. El derecho del trabajo y el derecho social
- 3.2. Fuentes del Derecho del Trabajo
 - 3.2.1. Clasificación tradicional de las fuentes del derecho
 - 3.2.2. Las fuentes del derecho mexicano del trabajo
 - 3.2.2.1. Materiales
 - 3.2.2.2. Formales

Unidad 4. Los Caracteres y Contenido del Derecho del Trabajo

- 4.1. En cuanto a sus caracteres
 - 4.1.1. Como derecho de clase
 - 4.1.2. Como derecho proteccionista de la clase trabajadora
 - 4.1.3. Como derecho expansivo
 - 4.1.4. Como derecho programático
 - 4.1.5. Como derecho inconcluso

- 4.1.6. Como derecho imperativo
- 4.2. Respeto de su contenido
 - 4.2.1. El carácter unitario del derecho del trabajo
 - 4.2.2. La división en partes del derecho del trabajo
 - 4.2.3. El núcleo del derecho del trabajo
 - 4.2.4. La envoltura protectora del derecho del trabajo. Pragmatismo romano

Unidad 5. Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo

- 5.1. El equilibrio y la armonía entre los factores de la producción
- 5.2. La idea de la justicia social
- 5.3. El trabajo como derecho y deber sociales
- 5.4. La libertad de trabajo
- 5.5. El derecho del trabajo y la dignidad humana
- 5.6. El derecho del trabajo y la vida, la salud y la existencia decorosa de los trabajadores
- 5.7. El principio de igualdad en el derecho del trabajo

Unidad 6. La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo

- 6.1. La responsabilidad subjetiva
- 6.2. La responsabilidad objetiva
- 6.3. La responsabilidad social
- 6.4. La responsabilidad laboral solidaria
- 6.5. La responsabilidad del titular de la fuente de empleo

Unidad 7. La Interpretación y Aplicación del Derecho del Trabajo

- 7.1. La interpretación
 - 7.1.1. Criterios tradicionales
 - 7.1.2. La solución en la Ley Federal del Trabajo
- 7.2. La aplicación de las normas de trabajo
 - 7.2.1. El ámbito subjetivo
 - 7.2.2. El ámbito espacial
 - 7.2.3. El ámbito temporal

Unidad 8. Sujetos del Derecho del Trabajo

- 8.1. Clasificación de los sujetos laborales
- 8.2. Los sujetos individuales
 - 8.2.1. El trabajador
 - 8.2.2. El trabajador de confianza
 - 8.2.3. El representante del patrón
 - 8.2.4. El intermediario
 - 8.2.5. El patrón
 - 8.2.6. El patrón sustituto
- 8.3. Los sujetos colectivos

Unidad 9. La Empresa en el Derecho del Trabajo

- 9.1. El concepto tradicional de empresa
- 9.2. La empresa en la Ley Federal del Trabajo
- 9.3. La empresa y el establecimiento
- 9.4. Empresa principal y empresa subsidiaria

Unidad 10. El Vínculo entre el Trabajador y el Patrón

- 10.1. Naturaleza jurídica del vínculo entre trabajador y patrón
 - 10.1.1. Las explicaciones civilistas
 - 10.1.2. Las explicaciones laboralistas
 - 10.1.2.1. La teoría del contrato de trabajo
 - 10.1.2.2. La teoría de la relación de trabajo
 - 10.1.2.3. La solución adoptada por la Ley Federal del Trabajo vigente
 - 10.1.2.4. Las principales consecuencias de la adopción de la teoría de la relación de trabajo en la legislación mexicana vigente
- 10.2. Obligaciones de los trabajadores y de los patrones
 - 10.2.1. Criterios de clasificación de las obligaciones
 - 10.2.2. Los efectos del incumplimiento de las obligaciones

Unidad 11. La Relación de Trabajo

- 11.1. Los Elementos de la relación de trabajo
 - 11.1.1. El elemento subjetivo
 - 11.1.1.1. El trabajador
 - 11.1.1.2. El patrón
 - 11.1.2. El elemento objetivo
 - 11.1.2.1. El servicio personal
 - 11.1.2.2. El factor subordinación en la relación de trabajo
 - 11.1.3. El salario como elemento de la relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo vigente
- 11.2. Los requisitos de validez de la relación de trabajo
 - 11.2.1. Los principios diferenciales respecto del derecho civil
 - 11.2.1.1. Los requisitos en la legislación laboral
 - 11.2.1.2. La capacidad de los sujetos
 - 11.2.1.3. La libertad del consentimiento
 - 11.2.1.4. La licitud en el objeto
 - 11.2.1.5. La formalidad
- 11.3. La suspensión de la relación individual de trabajo
 - 11.3.1. Concepto
 - 11.3.2. Objetivos
 - 11.3.3. Los efectos
 - 11.3.4. Las causas expresas
 - 11.3.5. Las causas indeterminadas
 - 11.3.6. Aspectos operativos
- 11.4. La disolución de la relación individual de trabajo
 - 11.4.1. Clasificación
 - 11.4.2. La rescisión imputable al trabajador (el despido)
 - 11.4.3. La rescisión imputable al patrón (retiro justificado)
 - 11.4.4. La formalidad en la rescisión de la relación individual de trabajo
 - 11.4.5. La terminación de la relación individual de trabajo

Unidad 12. La Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos

- 12.1. Los objetivos fundamentales de la estabilidad en el empleo
- 12.2. La estabilidad absoluta y la estabilidad relativa en la teoría y en la práctica
- 12.3. Los principios legales complementarios de la estabilidad en el empleo
 - 12.3.1. La duración de la relación de trabajo
 - 12.3.2. La prórroga de la relación de trabajo
 - 12.3.3. La sustitución patronal

- 12.3.3.1. La contratación a prueba
- 12.4. La subcontratación y el “outsourcing”

Unidad 13. Las Condiciones de Trabajo

- 13.1. Su clasificación
- 13.2. Naturaleza jurídica
- 13.3. Formas para su determinación
- 13.4. Su modificación

Unidad 14. Jornada de Trabajo y Descansos

- 14.1. Jornada de Trabajo
 - 14.1.1. Antecedentes
 - 14.1.2. El concepto legal
 - 14.1.3. Los criterios de clasificación
 - 14.1.3.1. Diurna
 - 14.1.3.2. Nocturna
 - 14.1.3.3. Mixta
 - 14.1.3.4. Continua
 - 14.1.3.5. Discontinua
 - 14.1.3.6. Extraordinaria
 - 14.1.3.7. Especial
 - 14.1.3.8. Humanitaria
 - 14.1.4. La distribución de las horas de la jornada de trabajo en el día y en la semana
 - 14.1.5. Los trabajos de emergencia
- 14.2. Descansos
 - 14.2.1. Los días de descanso
 - 14.2.1.1. Su clasificación
 - 14.2.1.2. Los objetivos concretos de cada uno
 - 14.2.1.3. La determinación específica
 - 14.2.1.4. Su remuneración
- 14.3. Las vacaciones
 - 14.3.1. Objetivo
 - 14.3.2. Su duración
 - 14.3.3. Su remuneración
 - 14.3.4. La prima de vacacional
 - 14.3.5. Los aspectos operativos para su disfrute

Unidad 15. El Salario

- 15.1. El salario
 - 15.1.1. El concepto legal
 - 15.1.2. Los elementos que integran su contenido
 - 15.1.3. Los criterios de clasificación
 - 15.1.4. El principio de igualdad del salario
 - 15.1.5. Las formas para determinar el monto del salario
 - 15.1.6. El aguinaldo y otras prestaciones de carácter económico
 - 15.1.7. El salario para efectos indemnizatorios
- 15.2. Los salarios mínimos
 - 15.2.1. Antecedentes
 - 15.2.2. Concepto constitucional y concepto legal
 - 15.2.3. Sus caracteres en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo

- 15.2.4. La clasificación de los salarios mínimos
- 15.2.5. Los salarios mínimos generales
- 15.2.6. Los salarios mínimos profesionales
- 15.2.7. Su ámbito de aplicación
 - 15.2.7.1. Espacial
 - 15.2.7.2. Temporal
 - 15.2.7.3. Personal
- 15.3. Normas de protección al salario
 - 15.3.1. Los principios de carácter general
 - 15.3.2. La protección ante el patrón
 - 15.3.3. La protección ante los acreedores del trabajador
 - 15.3.4. La protección ante los acreedores del patrón
 - 15.3.5. La regulación de los descuentos
- 15.4. Normas e instituciones de fomento al poder adquisitivo del salario
 - 15.4.1. Consideraciones generales
 - 15.4.2. Los almacenes y las tiendas de consumo para los trabajadores
 - 15.4.3. El Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los trabajadores
 - 15.4.4. Otras medidas legales de carácter general

Unidad 16. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

- 16.1. El ámbito de aplicación
 - 16.1.1. Espacial
 - 16.1.2. Temporal
 - 16.1.3. Personal
- 16.2. La determinación del porcentaje de participación
- 16.3. La determinación de la base de participación
- 16.4. El derecho de los trabajadores para objetar la base de participación
- 16.5. La determinación de la participación individual
- 16.6. Las modalidades especiales
- 16.7. Las normas de protección al derecho de los trabajadores a la participación de utilidades de las empresas

Unidad 17. Derechos de los Trabajadores: Antigüedad, Preferencia y Ascenso

- 17.1. La antigüedad
 - 17.1.1. Los privilegios de la antigüedad laboral
 - 17.1.2. La prima de antigüedad
 - 17.1.2.1. Definición
 - 17.1.2.2. Antecedentes
 - 17.1.2.3. Ámbito de aplicación
 - 17.1.2.4. La determinación cuantitativa
 - 17.1.3. Las hipótesis de pago
- 17.2. Los derechos de preferencia
 - 17.2.1. Definición
 - 17.2.2. Los factores legales de preferencia
 - 17.2.3. Los requisitos de procedencia
 - 17.2.4. Los efectos del incumplimiento de los derechos de preferencia
- 17.3. El derecho al ascenso
 - 17.3.1. Definición
 - 17.3.2. Las reglas operativas
 - 17.3.3. Los efectos del incumplimiento del derecho al ascenso

Unidad 18. Las Invencciones de los Trabajadores

- 18.1. Clasificación
- 18.2. Los derechos del trabajador-inventor
- 18.3. Las obligaciones y derechos del patrón

Unidad 19. Regímenes Especiales

- 19.1. Los regímenes especiales por las características del trabajador
- 19.2. Los regímenes especiales por las características del patrón
- 19.3. Los regímenes especiales por las características de los servicios prestados

Unidad 20. El Trabajo de las Mujeres y los Menores

- 20.1. De las mujeres
 - 20.1.1. Consideraciones generales
 - 20.1.2. El objeto jurídico de las modalidades del trabajo de las mujeres
 - 20.1.3. Las modalidades concretas de la regulación del trabajo de las mujeres
- 20.2. De los menores
 - 20.2.1. Consideraciones generales
 - 20.2.2. El objeto jurídico de las modalidades del trabajo de los menores
 - 20.2.3. Las modalidades concretas de la regulación del trabajo de los menores

Unidad 21. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado

- 21.1. El ámbito de validez del apartado “B” del artículo 123 constitucional
- 21.2. Los principios constitucionales del derecho de los trabajadores al servicio del Estado
- 21.3. Principales aspectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 21.4. El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Entidades Paraestatales
 - 21.4.1. Los criterios para determinar el régimen laboral aplicable
- 21.5. El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Entidades Federativas y a los Municipios
 - 21.5.1. Los principios constitucionales
 - 21.5.2. La regulación legal
- 21.6. El Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
 - 21.6.1. Los principios constitucionales
 - 21.6.2. Los principales aspectos de la legislación aplicable

Unidad 22. Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Instituciones de Crédito

- 22.1. Consideraciones generales
- 22.2. Los principios constitucionales
- 22.3. Los principales aspectos de la regulación jurídica del trabajo bancario

Unidad 23. Los Trabajos Especiales Regulados en la Ley Federal del Trabajo

- 23.1. Antecedentes y evolución
- 23.2. Principios generales
- 23.3. La industria familiar
- 23.4. Los trabajadores de confianza
- 23.5. Los trabajadores de los buques
- 23.6. Los trabajadores aeronáuticos
- 23.7. Los trabajadores ferrocarrileros
- 23.8. Los trabajadores de los autotransportes
- 23.9. Los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas federales
- 23.10. Los trabajadores del campo

- 23.11. Los agentes de comercio
- 23.12. Los deportistas profesionales
- 23.13. Los trabajadores a domicilio
- 23.14. Los trabajadores domésticos
- 23.15. Los trabajadores en hoteles, bares, restaurantes y establecimientos análogos
- 23.16. Los trabajadores
- 23.17. Los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

Unidad 24. El Derecho Habitacional del Trabajo

- 24.1. Su ámbito de validez
- 24.2. Los principios fundamentales constitucionales
- 24.3. Los principios legales generales
- 24.4. Las obligaciones patronales
- 24.5. Los derechos de los trabajadores
- 24.6. Los derechos habitacionales convencionales

Unidad 25. La Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores

- 25.1. Consideraciones generales
- 25.2. Las obligaciones de los patrones
- 25.3. Los derechos de los trabajadores
- 25.4. Los aspectos operativos

Unidad 26. Los Riesgos de Trabajo

- 26.1. Concepto
- 26.2. Clasificación de los riesgos de trabajo
- 26.3. Consecuencias de los riesgos de trabajo
- 26.4. Las obligaciones especiales del patrón
- 26.5. Los derechos de los trabajadores

Unidad 27. El Derecho Sucesorio Laboral

- 27.1. Consideraciones generales
- 27.2. La determinación de los beneficiarios laborales

Introducción a la asignatura

El derecho individual del trabajo es un conjunto de normas creadas por el legislador para regular las relaciones entre los patrones (empleadores) y los trabajadores. Los entes que conforman cualquier relación de trabajo adquieren un rol determinante que, por un lado, garantiza la paz social y, por otro, la subsistencia y preservación de la especie humana.

Desde los primeros indicios de vida en el planeta Tierra, cualquier especie, por simple que ésta sea, tiene que enfrentarse a los fenómenos naturales que le resultan adversos para poder subsistir, muchas veces inclusive esta lucha se produce en contra de su misma especie, lo cual es hasta cierto punto lógico por tratarse de un instinto de sobrevivencia.

En el caso de la especie humana, desde sus primeros orígenes como seres primitivos, se encontró en la necesidad de enfrentarse al entorno el cual se encontraba rodeado de inconvenientes climáticos y de una topografía bastante accidentada, donde además tenía que cohabitar con otras especies rivales a las que tenía que vencer o, en su caso, huir de ellas para sobrevivir. La supervivencia en tiempos remotos, incluso en tiempos actuales, indefectiblemente requiere de inteligencia, de saber comunicarse, saber organizarse, saber implementar y planear estrategias que permitan satisfacer las necesidades básicas de cualquier ser que tenga vida.

La comunicación, organización, planeación, entre otras, son actividades que requieren de una participación individual pero que tienen por finalidad satisfacer necesidades que se desprenden de las colectividades y son necesarias para enfrentar los retos que implica vivir en sociedad. Por ende no podemos apartarnos de las obligaciones que implica el formar parte de una estructura de trabajo y tener una vida que forma parte de una sociedad o de grupo.

En este orden de ideas, es incuestionable que el trabajo implica realizar actividades que son necesarias e imprescindibles para poder sobrevivir individual y colectivamente. Sin él no existirían esperanzas, ni posibilidades de vida. La ausencia de trabajo genera pobreza, hambre, miseria, delincuencia, enfermedades, destrucción y guerras. Por lo que el trabajo puede coadyuvar, bajo ciertas condiciones, a generar bienestar social, riqueza, paz, estabilidad, creatividad, salud, desarrollo económico, científico y tecnológico.

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que el trabajo no puede escapar de nadie, está presente en todo el mundo y en todas las personas, además constituye un elemento imprescindible para la vida en sociedad. En efecto, el ser humano no puede permanecer indiferente a los fenómenos que están relacionados con el trabajo, ni a sus orígenes, ni a su evolución, transformaciones o cambios en las maneras de realizarlo.

Por este motivo, el derecho individual del trabajo es materia de una legislación especial que contiene normas de carácter sustantivo y de carácter adjetivo. Igualmente es una asignatura que corresponde a los planes de estudio de la licenciatura en Derecho, así como a los de otras carreras. Es una rama del derecho social que, dada su importancia, tiene tiempo siendo objeto de estudios especializados, existen, por ejemplo, posgrados en diversas instituciones educativas que ahondan en su comprensión y estudio.

La evolución histórica de estos derechos en nuestro país es digna de estudiarse y analizarse, por ejemplo, producto de arduos y acalorados debates entre los

constituyentes, en 1917 se aprobó que se incluyera en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos un título especial dedicado al trabajo, lo que dio lugar a la estipulación del artículo 123 constitucional. Con la inclusión de dicho precepto México pasó a ser el primer país en el mundo que elevó a rango constitucional los derechos sociales a favor de la clase trabajadora.

Asimismo es interesante mencionar que dicho artículo permaneció 14 años sin una ley reglamentaria a nivel federal, pues fue hasta el año de 1931 que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo. Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo en 1931, dicho ordenamiento jurídico permaneció aproximadamente 34 años sin sufrir reformas importantes, las cuales sobrevinieron hasta 1970.

Posteriormente, para el año de 1980 se reformó nuevamente la legislación en comento en lo concerniente a la huelga, y a sus procedimientos. Después de esto, dicha ley permaneció otros 32 años sin reformas relevantes. Se hicieron demasiadas especulaciones respecto a la necesidad de una reforma laboral de fondo. Empero, no fue sino hasta el día 30 de noviembre de 2012 que se promulgaron nuevas reformas.

La reforma tocó temas de una gran envergadura que están relacionados con la subcontratación de trabajadores que realizan algunos entes jurídicos, las modalidades de los contratos de trabajo por tiempo indefinido sujetos a periodos de prueba, y de capacitación inicial, el tope máximo de los salarios caídos que se pueden llegar a generar durante la tramitación de conflictos laborales, el pago de salarios por hora, el trabajo digno y decente, entre otros.

El 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. Dicha reforma constitucional modificó la edad mínima de los menores de edad para trabajar, la cual se subió de 14 a 15 años. Esta situación provocó un desajuste con la Ley Federal del Trabajo, debido a que ésta última no se modificó simultáneamente con la Constitución, sino hasta el 12 de junio de 2015. Entre la fecha en que se reformó la Constitución y la Ley Federal del Trabajo existió incompatibilidad de normas debido a que la Constitución establecía mínimo 15 años de edad para trabajar, en tanto que la ley secundaria 14.

Esta guía de estudio consta de 27 unidades, en las cuales se abordan temas de gran calado, que han sido resultado de las reformas recientes en la materia. Los temas versan desde los orígenes, evolución e importancia actual del trabajo, hasta los antecedentes mundiales que han dejado una huella indeleble en la vida de las personas.

Asimismo, se estudia la primera conflagración en la que participaron casi todos los países del mundo de la que emanó la creación de un organismo internacional que vela por la paz internacional y su relación con el derecho laboral. De igual forma, se revisa la ubicación de esta materia dentro de la clasificación tripartita sobre el derecho, las fuentes formales y materiales; naturaleza, y fines; los sujetos o personas que conforman el vínculo laboral.

Por último, analizamos algunas opiniones de expertos tratadistas, elementos clave como el principio de estabilidad en el trabajo, las excepciones a dicho principio, las condiciones generales del trabajo, el tema de los salarios, los tipos de salario, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, la prima de vacaciones, las obligaciones de los sujetos, los riesgos de trabajo y sus consecuencias jurídicas, los temas respecto a las

causas de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la naturaleza de los trabajos especiales, el trabajo de los menores y de las mujeres, las figuras procesales respecto a la prescripción y la caducidad.

Forma de trabajo (metodología)

La guía que ahora se presenta tiene por objeto fungir como material didáctico que sirva de apoyo a los alumnos del Sistema de Universidad Abierta a fin de estudiar y preparar la asignatura de Derecho Individual del Trabajo.

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

Por ello, es responsabilidad del estudiante:

- Consultar las fuentes propuestas para cada unidad en particular, sin omitir prevenirles en cuanto a las eventuales divergencias de opiniones que existen entre algunos doctrinarios.
- Repasar varias ocasiones las lecturas propuestas para cada tema en particular.
- Contestar los reactivos propuestos, ya que esto implica una forma de autoevaluarse para conocer sus debilidades y fortalezas respecto al conocimiento de lo que pretende.
- Elaborar mapas conceptuales y cuadros sinópticos, en los cuales se destaquen los conceptos, palabras claves, o/ elementos de mayor impacto. 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

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. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo	
Introducción	<p>El trabajo es un derecho y un deber social. En esencia, se relaciona con las actividades propias e inherentes del ser humano, es el medio idóneo para satisfacer las necesidades de las personas, además del elemento promisorio para tener progreso a nivel mundial. Es el garante principal del desarrollo económico y de la paz universal.</p> <p>Bajo este horizonte, es importante que el Estado (gobierno y sociedad) realicen su mejor esfuerzo mediante una regulación efectiva que vele por la preservación del trabajo a través de normas claras y justas.</p> <p>Esta unidad parte del concepto etimológico de la palabra “trabajo” para hacer un recorrido analítico del tema desde un punto de vista sociológico e histórico que nos permita conocer el origen, desarrollo y evolución en diferentes épocas; así como la relación del Derecho del Trabajo con otras disciplinas jurídicas.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer los antecedentes del Derecho del Trabajo, los conceptos, su autonomía como materia y su relación con otras disciplinas jurídicas. • Discernir sobre la relevancia del trabajo y comprender como ha evolucionado a través de la historia. • Analizar las actividades de las comunidades primitivas, la distribución del trabajo en atención al género (varones y mujeres), el régimen de esclavitud, las relaciones de los señores feudales con sus vasallos; así como el impacto que en diferentes momentos el desarrollo industrial y tecnológico.
<p>Bibliografía básica</p> <p>Alonso García, Manuel. <i>Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo</i>. Barcelona, Editorial Bosch, 1958. Pp. 91-96.</p> <p>Dávalos, José. <i>Derecho Individual del Trabajo</i>. México,</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Trabajo y principales conceptos relacionados.</p> <p>Elabore una síntesis escrita donde aborde los temas que a continuación se precisan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La etimología de la palabra “trabajo”, • Las principales actividades de las comunidades primitivas; • La distribución del trabajo en atención al género (varones y mujeres);

<p>Porrúa, 4ª Ed. 1992. Pp. 3-9.</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 17ª edición revisada, 2015, Tomo I. Pp. 19-141.</p> <p>Enciclopedia virtual eumed.net. "Página oficial". Disponible en: http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/m/m/odopc.htm [Consultado el 21 de noviembre de 2017]</p>	<ul style="list-style-type: none">• El régimen de esclavitud;• El feudalismo;• El impacto del desarrollo industrial y tecnológico en el trabajo.
---	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Actividad humana, intelectual o material.
 - a) Trabajo;
 - b) Relación laboral;
 - c) Actividad económica.
2. La distribución de actividades relacionadas con el trabajo en atención al género (varones y mujeres), es un suceso que corresponde.
 - a) A la época moderna;
 - b) A la época de los neandertales;
 - c) A la edad media.
3. La característica fundamental del trabajo que es materia de regulación en la Ley Federal del Trabajo.
 - a) Es el contrato laboral;
 - b) Es la contraprestación económica;
 - c) Es la subordinación;
4. Si bien la introducción de las máquinas en el proceso productivo generó un aumento significativo de la producción, también es cierto que generó.
 - a) Inconformidades de los empleadores;
 - b) Inconformidades de los trabajadores;
 - c) Inconformidades de ambos.

5. El régimen de esclavitud se caracteriza principalmente.
- a) Por la ausencia de salario;
 - b) Por la ausencia de reglamentación;
 - c) Por la ausencia de ambas.

Unidad 2. El Derecho Internacional del Trabajo	
Introducción	<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una institución especializada de Naciones Unidas, la cual tiene competencia en materia de trabajo. Su objetivo consiste en preservar la paz universal, consciente plenamente que, esto no sería posible sin una justicia social que pugne verdaderamente por erradicar la injusticia y la miseria de la humanidad, causantes de los más grandes enfrentamientos bélicos.</p> <p>Dicha institución es resultado del Tratado de Versalles, el cual se pone fin a la primera conflagración mundial.</p> <p>Consecuentemente es importante estudiar la estructura orgánica de la institución para saber de que manera se encuentra conformada, porque disposiciones se rige, como están articulados sus órganos internos de representación y de administración; que hacen, y para qué sirven.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquirir los conocimientos básicos relativos a la generación del Derecho Internacional del Trabajo, su evolución, su consolidación y su proyección actual y futura en el mundo globalizado. • Diferenciar entre los tratados que promueve y las recomendaciones que emite la Organización Internacional del Trabajo. • Comprender la naturaleza jurídica de la OIT cuya competencia en materia de trabajo rebasa las fronteras de los distintos países miembros.
Bibliografía básica	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Elabore un organigrama respecto a la estructura de la OIT.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Organización Internacional del Trabajo: conformación y funciones.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico de la OIT. La primera columna de llaves debe corresponder a la Conferencia General, Consejo de Administración, y Oficina Internacional del Trabajo. La segunda</p>
<p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. Editorial Porrúa. 4a. Ed. México 1977. Pp. 26-37.</p> <p>Constitución de la Organización Mundial del Trabajo, 1972. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/</p>	

<p>normlex/es/f?p=NOR_MLEX PUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_I D:2453907 [Consultada el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Declaración de Filadelfia, 1972. Disponibile en: http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf [Consultada el 20 de noviembre de 2017]</p>	<p>columna, a la integración o conformación de dichos órganos. La tercera, a las funciones de cada órgano, y a la periodicidad de sus reuniones. La cuarta, a la duración de los cargos.</p>
---	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. La Organización Internacional del Trabajo, es...
 - a) Un organismo desconcentrado;
 - b) Es un organismo especializado de Naciones Unidas;
 - c) Es un tribunal especializado en materia laboral.

2. El máximo ordenamiento jurídico de la OIT, es...
 - a) El Tratado de Versalles;
 - b) La Conferencia General de Representantes;
 - c) La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. La Conferencia General de Representantes de la OIT se integra con
 - a) 748 delegados de 187 países miembros que representan tres sectores a saber: Gobiernos, Empleadores, y Trabajadores;
 - b) 600 delegados representantes de tres sectores;
 - c) 500 delegados representantes de los distintos países miembros.

4. El Consejo de Administración de la OIT está conformado por...
 - a) 56 delegados o personas, de los cuales 28 representan a los gobiernos de los países miembros, de éstos representantes 10 de los puestos se encuentran reservados a los miembros de los 10 países más industrializados del mundo;
 - b) 56 delegados o personas designadas por la Conferencia General de Representantes;
 - c) 66 miembros adjuntos.

5. El Director de la Oficina Internacional del Trabajo, también funge como...
- a) Presidente del Consejo de Administración de la OIT;
 - b) Secretario de la Conferencia General de Representantes;
 - c) Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo.

Unidad 3. Naturaleza, Ubicación y Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo	
Introducción	<p>El derecho se considera materia de una ciencia por el solo hecho de ser susceptible de clasificación.</p> <p>Se sabe que nuestro sistema jurídico actual es influenciado por el antiguo Derecho Romano, del cual se copian muchas instituciones que aún permanecen vigentes.</p> <p>Los antiguos juristas romanos, en particular Ulpiano, cuya existencia se remonta a finales del siglo dos y principios del tres de la era cristiana, se preocupan por clasificar el derecho en público y privado.</p> <p>Las fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo, son todos los instrumentos jurídicos de donde emanan o brotan las diversas disposiciones o normas que rigen la materia laboral, incluida la jurisprudencia, la costumbre, y la equidad.</p> <p>Concretamente, las fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo aparecen inmersas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales en Materia de Trabajo celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, en las leyes reglamentarias de los apartados A y B del artículo 123 Constitucional, en la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación, en los reglamentos de trabajo, en los principios generales del derecho, en los principios generales de justicia social, en la costumbre, y en la equidad.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprender el significado de la clasificación doctrinal del orden jurídico, así como de la naturaleza social, y las características de las fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo y sus implicaciones.• Analizar las teorías clásicas que a lo largo de varios años han vertido destacados juristas respecto a la clasificación del Derecho.• Entender la ubicación del Derecho del Trabajo en el lugar que le corresponde de acuerdo a su naturaleza jurídica.
Bibliografía básica De Buen Lozano,	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p>

<p>Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 17ª edición revisada, 2015, Tomo I. Pp. 93-110.</p> <p>Garrido Ramón, Alena. <i>Derecho Individual del Trabajo</i>. México, Oxford, 2013. Pp. 26-27.</p> <p>Mendieta y Nuñez, Lucio. <i>Derecho Social</i>. México, Porrúa, 1967. Pp. 66-67.</p> <p>S/a. “Teorías para clasificar al Derecho Público y Privado”, en Prezi. Disponible en: https://prezi.com/lfpbg_h8xabxf/clasificacion-del-derecho-publico-privado-y-social/ [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Clasificación del derecho por ramas.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico que describa la clasificación del derecho por ramas, así como las materias jurídicas que involucra cada rama.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo.</p> <p>Elabore una lista de las fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo.</p>
Autoevaluación	
<p>Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Conjunto de normas o disposiciones que tienen por objeto salvaguardar los derechos de las personas, grupos o sectores más vulnerables de la sociedad.<ol style="list-style-type: none">a) Derecho Agrario;b) Derecho Social;c) Derecho del Trabajo.2. Por la naturaleza jurídica el Derecho del Trabajo se ubica en la rama.<ol style="list-style-type: none">a) Derecho Social;b) Derecho Público;c) Ninguna de los dos anteriores.3. Estima que el Derecho es un sistema jurídico único e indivisible<ol style="list-style-type: none">a) Teoría Unitaria;b) Teoría del Derecho;c) Ninguna de las anteriores.	

4. Considera que el Derecho Público regula las relaciones en las que participa el Estado, en tanto que el Derecho Privado regula las relaciones en las que intervienen únicamente los particulares.
- a) Teoría del Estado;
 - b) Teoría Tripartita;
 - c) Teoría del sujeto.
5. Considera que el Derecho se clasifica en público, privado y social.
- a) Teoría dualista;
 - b) Teoría tripartita;
 - c) Ninguna de las anteriores.

Unidad 4. Los Caracteres y Contenido del Derecho del Trabajo	
Introducción	<p>Los caracteres son notas distintivas, particularidades, o rasgos que dan identidad a una cosa o a una persona. Ahora bien, la unión de dos o más caracteres forman un conjunto al que se le denomina características.</p> <p>De la precisión antes apuntada se colige que, el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas con una identidad propia. Por lo que respecta a su identidad, esta es precisamente lo que la diferencia de otras disciplinas jurídicas, habida cuenta que cada disciplina o materia tienen identidad propia.</p> <p>En lo que concierne a la presente unidad cabe mencionar que, por lo general los especialistas en esta materia analizan por separado los temas relacionados con los caracteres y los principios, como si los dos temas fueran autónomos y no tuvieran conexión, esta circunstancia me parece una lamentable equivocación.</p> <p>Esta aseveración se puede sustentar en las contradicciones, así como en la falta de uniformidad de criterios doctrinarios estables, al extremo que, lo que para unos autores las características son principios, para otros, los principios son características.</p> <p>Precisamente esta guía de estudio se rige por esa separación de temas, esto probablemente sea por la influencia moral que todavía ejercen post mortem los grandes maestros.</p> <p>Asimismo se debe considerar que la Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones o normas no solo de tipo sustantivo, sino también procesal. Por tanto, ambos tipos de normas [sustantivas y procesales] poseen tanto las características como los principios.</p> <p>Finalmente el contenido del Derecho del Trabajo, es la suma de caracteres, fines, y principios que se encuentran inmersos en cada una de los preceptos jurídicos que reglamentan esta materia.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Entender cuáles son los rasgos inherentes y principios del Derecho del Trabajo que lo distinguen de otras disciplinas jurídicas.• Diferenciar el Derecho del Trabajo de otras disciplinas jurídicas, e identificar su naturaleza.
Bibliografía básica	Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las

Cavazos Flores,
 Baltazar, 35
Lecciones de Derecho Laboral, México,
 Trillas, 1984. Pp. 29-35.

De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. 4a. Ed. México 1977. Pp. 88-106.

De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 17ª edición revisada, 2015, Tomo I. Pp. 55-73.

Muñoz Ramos, Roberto. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 1ª Edición, 1983, Tomo II. Pp. 3-15.

Molina Ramos, Gustavo. "Las características y los principios del Derecho mexicano del trabajo (contradiscursio)", en *Crítica Jurídica. Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*. México, UNAM, número 6, 1987. Disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/issue/view/202> [Consultado el 20 de noviembre de 2017]

Constitución Política

siguientes actividades:

Actividad de aprendizaje 1. Normas sustantivas y procesales del Derecho del Trabajo.

Desarrolle un cuadro sinóptico relacionado con las características de las normas sustantivas y procesales del Derecho del Trabajo.

Actividad de aprendizaje 2. Caracteres y contenido del Derecho del Trabajo.

Elabore un mapa mental relacionado con la unidad objeto de estudio.



de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, artículo 123 "A".
Disponibile en:

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>

[Consultado el día 21 de noviembre de 2017]

Ley Federal del Trabajo, 2017, artículos 2, 5 y 8.
Disponibile en:

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>

[Consultado el día 21 de noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, es una característica que se encuentra inmersa específicamente en los artículos
 - a) 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo;
 - b) 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo; y
 - c) 12 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. Las condiciones de trabajo en ningún caso y por ninguna razón podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley Federal del Trabajo.
 - a) Derechos obligatorios para las partes que conforman la relación contractual;
 - b) Derechos mínimos para los trabajadores;
 - c) Derechos constitucionales.

3. La renuncia por parte del trabajador a los derechos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, es nula, y por tanto no produce ningún efecto ya que son disposiciones de orden público.
 - a) Es una característica de imperatividad;
 - b) Es una prohibición laboral;

- c) Ninguna de las dos opciones anteriores.
4. El mínimo que el poder legislativo asegura a los trabajadores constituye
- a) Es un beneficio laboral;
 - b) Los derechos mínimos;
 - c) El núcleo de la Ley Federal del Trabajo.
5. En caso de duda respecto a las normas de trabajo prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.
- a) Es un derecho proteccionista de la clase trabajadora;
 - b) Es un principio de justicia;
 - c) Es una característica de igualdad.

Unidad 5. Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo	
Introducción	<p>En cuanto a los principios del Derecho Mexicano del Trabajo se puede sostener que son postulados ideológicos más sobresalientes de los Constituyentes de 1917 que influyen en el rumbo de la legislación laboral vigente.</p> <p>En general, los principios son puntos de acuerdo que se convierten en máximas debidamente plasmadas en el artículo 123 de la Constitución Política, y posteriormente reflejadas en una legislación del trabajo aplicable en toda la República Mexicana.</p> <p>Los principios establecidos originalmente en el marco de la Constitución, así como en la legislación laboral, muestran con claridad el sentido y la orientación de dichos dispositivos jurídicos.</p> <p>Como se comentó en la introducción a la unidad anterior, los principios y los caracteres del Derecho Mexicano del Trabajo, son inseparables, ambos se aprecian tanto en las normas de carácter sustantivo como en las normas de carácter adjetivo.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar algunas ideas teóricas que por su relevancia determinan la esencia, el sentido y la proyección de las normas, los principios e instituciones que conforman el Derecho Mexicano del Trabajo.
Bibliografía básica	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Relación entre principios fundamentales.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico que se relacione con los principios fundamentales que rigen en el Derecho del Trabajo, tanto en normas de carácter sustantivo como adjetivo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.</p> <p>Elabore un mapa mental que contenga los principios fundamentales del derecho del trabajo, además explique la relación entre ellos</p>
<p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. Editorial Porrúa. 4a. Ed. México 1977. Pp. 107-123.</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 17ª edición revisada, 2015, Tomo I. Pp. 75-91.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 1970. Pp. 267-276.</p>	

<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, artículos 5 y 123 "A". Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2017, artículos 2, 3 y 4. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	
--	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; y no existe discriminación por origen étnico o nacional, ni por género, ni por edad, ni por condición social.
 - a) Son características generales y principios rectores del derecho laboral;
 - b) Son características inherentes a la clasificación del trabajo digno o decente;
 - c) Es un mandato laboral.

2. Busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses entre el capital y el trabajo.
 - a) Son parte de lo que corresponde a los fines del derecho del trabajo;
 - b) Son disposiciones de carácter obligatorio;
 - c) Son disposiciones declaratorias.

3. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.
 - a) Libertad de trabajo;

- b) Libertad individual;
 - c) Libertad colectiva.
4. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- a) Es un principio elemental de justicia;
 - b) Es un principio de derecho común;
 - c) Es un principio rector de igualdad para los trabajadores.
5. En caso de que el patrón despida a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.
- a) Principio de legalidad;
 - b) Principio de estabilidad en el trabajo;
 - c) Ninguna de las dos opciones anteriores.

Unidad 6. La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo	
Introducción	<p>La responsabilidad en el Derecho del Trabajo, en términos generales es la consecuencia que sobreviene por la comisión de una falta cometida por cualquiera de los sujetos que intervienen o participan en la relación jurídica laboral.</p> <p>Dicho de otra manera, la responsabilidad laboral es la obligación que nace a cargo de cualquiera de los sujetos o personas que integran una relación de trabajo, cuya causa es derivada por el incumplimiento de un deber ser.</p> <p>Por lo regular, la responsabilidad se encuentra asociada con eventos que producen daños o perjuicios.</p> <p>La persona que inflige cualquier daño o perjuicio en detrimento de otra, es responsable, y por tanto asume la obligación de resarcirlos.</p> <p>Por otro lado, la persona que resiente la afectación o daño adquiere el derecho de exigir la reparación, a esto se le llama indemnización.</p> <p>La responsabilidad en materia de trabajo no sólo surge o puede ser imputable al patrón, sino también al trabajador, habida cuenta que ambos son sujetos de obligaciones y derechos.</p> <p>No obstante lo anterior, dado el carácter proteccionista de la ley respecto al trabajador, en la mayoría de los casos la responsabilidad es imputable al patrón.</p> <p>En esta unidad se debe abordar el tema de la responsabilidad, en sus diversos ámbitos del trabajo.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la figura de la responsabilidad jurídica en general así como la de su aplicación específica en el ámbito del Derecho del Trabajo.
Bibliografía básica De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i> . Editorial Porrúa. 4a. Ed. México 1977. Pp. 107-123 y 159-160. De Buen Lozano,	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Tópicos de la responsabilidad en el Derecho del Trabajo.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico relacionado con el tema de la responsabilidad en el Derecho del Trabajo, en sus diversas aristas.</p>

Néstor. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 17ª edición revisada, 2015, Tomo I. Pp. 605-615.

Muñoz Ramos, Roberto. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 1ª Edición, 1983, Tomo II. Pp. 390-393.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, artículo 123 "A", fracción XIV.

Disponible en:

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/or-denamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>

[Consultado el día 21 de noviembre de 2017]

Ley Federal del Trabajo, 2017, artículos 13, 14, 47, 51 y 475 Bis.

Disponible en:

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/or-denamiento/ley-federal-del-trabajo>

[Consultado el día 05 de septiembre de 2017]

Actividad de aprendizaje 2. Relación de concepto de responsabilidad en el Derecho del Trabajo.

Elabore un mapa mental que contenga cada una de las responsabilidades jurídicas en el ámbito del trabajo, además de un ejemplo de la aplicación de estas

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. En las relaciones de trabajo se presume que cualquier riesgo que ocurra es derivado del dolo o la culpa del patrón, salvo que éste pruebe lo contrario.
 - a) Responsabilidad objetiva;
 - b) Responsabilidad subjetiva;

- c) Responsabilidad social.
2. En las relaciones de trabajo se presume la culpa de los riesgos en el dueño de los bienes con que se trabaja, pues considera que dichos bienes por su naturaleza pueden producir riesgos.
- a) Responsabilidad social;
b) Responsabilidad subjetiva;
c) Responsabilidad objetiva.
3. En las relaciones de trabajo se presume que los actos realizados por los trabajadores que causen daños a terceros son responsabilidad del patrón, por considerar que dichos trabajadores se encuentran subordinados a dicho patrón.
- a) Teoría del riesgo de autoridad;
b) Teoría del riesgo de trabajo;
c) Teoría subjetiva.
4. Los beneficiarios de cualquier trabajo realizado por una empresa que dispone de sus propios trabajadores, pero que no cuentan con los elementos propios y suficientes para responder de las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores.
- a) Responsabilidad laboral solidaria;
b) Responsabilidad laboral mancomunada;
c) Responsabilidad patronal.
5. Los actos de los directores, administradores, gerentes y de las demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, son considerados representantes del patrón, por consiguiente obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.
- a) Es responsabilidad directa del funcionario de la empresa;
b) Es responsabilidad del titular de la fuente de trabajo;
c) Es responsabilidad de todos.

Unidad 7. La Interpretación y Aplicación del Derecho del Trabajo	
Introducción	<p>En la técnica jurídica, común a toda rama del derecho, se entiende por interpretar la delimitación del significado y sentido de un término, armonizándolo con el todo al que pertenece; Implica indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un proceso con las otras normas del ordenamiento jurídico.</p> <p>Por aplicación debemos entender la operación lógica por la que se determina la norma jurídica que debe desplegar sus efectos sobre un determinado supuesto de hecho. En Derecho del trabajo, como en otras ramas del ordenamiento, cobra una especial relevancia pues es notoria la pluralidad de normas concurrentes en la regulación de un mismo supuesto de hecho. Este fenómeno de la pluralidad de normas se debe a una copiosa producción normativa derivada de las diversas fuentes autónomas y heterónomas (especialmente de convenios colectivos), coincidiendo en la regulación de una misma materia. La pluralidad de normas concurrentes se debe también en parte al carácter coyuntural y cambiante del Derecho del trabajo.</p> <p>Por último, cabe destacar que en los principios de aplicación, especialmente en los específicos de las normas laborales, se percibe más intensamente la finalidad tuitiva propia del derecho del trabajo.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los conceptos metodológicos que permiten el conocimiento e investigación para poder llegar a interpretar el derecho del trabajo en México • Conocer los distintos principios para la aplicación de las normas de trabajo.
Bibliografía básica	<p>Luego de consultar los artículos de la Ley Federal del Trabajo y la fuente bibliográfica sugerida para esta unidad, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Criterios de interpretación en el derecho del trabajo</p> <p>Elabore un mapa mental que señale cuáles son los criterios que deben tenerse en cuenta al interpretar las normas de el derecho del trabajo:</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Principios de aplicación del</p>
<p>De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 21^a edición, 2015. Pp. 425-434.</p> <p>Dávalos, José. Derecho Individual del</p>	

<p>Trabajo. México, Porrúa, 18ª edición, 2009. Pp. 79-80.</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, artículos 2, 3, 17, 18 y 19. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>derecho del trabajo Elabore un cuadro comparativo en el que mencione los distintos principios para la aplicación de las normas de trabajo describa sus características</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Fuentes de interpretación del derecho laboral Desarrolle un mapa mental sobre las distintas fuentes de interpretación del derecho laboral en México.</p>
--	---

Autoevaluación

<p>De las siguientes oraciones seleccione “V” si el enunciado es verdadero o “F” si es falso.</p>		
<p>1. El principio de jerarquía se vulnera si se aplica una norma de rango inferior</p>	V	F
<p>2. Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicara la que, apreciada en su conjunto sea la más favorable para el trabajador.</p>	V	F
<p>3. Los criterios de interpretación son métodos, pautas, principios, objetivos o guías que deben tenerse en cuenta al interpretar</p>	V	F
<p>4. Las normas de rango superior establecen el contenido máximo de la norma que le sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador.</p>	V	F
<p>5. Si existen dos o más Normas laborales que regulan un mismo tema de manera diferente, se aplicará la Norma con mayor jerarquía.</p>	V	F

Unidad 8. Sujetos del derecho del trabajo	
Introducción	Las personas que participan y que adquieren obligaciones y derechos en las relaciones de trabajo se vuelven sujetos del derecho laboral. Todos los sujetos tienen personalidad jurídica propia, a excepción de los establecimientos que son simples unidades técnicas, agencias o sucursales que forman parte integrante de la empresa.
Objetivo	Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar quienes son las personas que participan en las relaciones laborales en México y que responsabilidades asumen cada una, de conformidad con la legislación vigente • Conceptualizar los distintos sujetos que participan en las relaciones laborales. • Deslindar las responsabilidades que adquiere cada participante, las características personales de cada uno y los aspectos distintivos.
Bibliografía básica	<p>Luego de consultar los artículos de la Ley Federal del Trabajo y la fuente bibliográfica sugerida para esta unidad, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Características de los sujetos del derecho de del trabajo</p> <p>Elabore un cuadro comparativo en donde describa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Las características personales del trabajador. b) Las características personales del patrón. c) Las características personales del intermediario. <p>Actividad de aprendizaje 2. Representates del patrón</p> <p>Elabore una lista en donde indique quiénes son los sujetos o personas que se consideran representantes del patrón, con base en la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Conceptos relacionados con los sujetos del derecho laboral</p> <p>Después de leer los artículos de la Ley Federal del Trabajo sugeridos para esta unidad, realice un cuadro sinóptico en el que indique a qué se refieren y cuáles son las características de los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Régimen de subcontratación.

2017]	<p>b) Empresa. c) Establecimiento. d) Sindicato.</p> <p>Actividad de aprendizaje 4. Subcontratación</p> <p>Elabore una lista de las condiciones que se deben cumplir necesariamente para que el contratante se pueda deslindar de responsabilidad respecto a los trabajadores de la subcontratista.</p>
-------	--

Autoevaluación

Relacione las siguientes columnas.

1. Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. ().
2. Contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. ().
3. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. ().
4. Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. ().
5. Dispone de elementos propios suficientes y realiza obras o presta servicios con sus propios trabajadores, a favor de un contratante, persona física o moral, que fija las tareas y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o en la ejecución de las obras. ().
6. Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. ().

- a) Representante Patronal
- b) Patrón
- c) Intermediario
- d) Trabajador
- e) Régimen de Subcontratación.
- f) Sindicato

Unidad 9. La Empresa en el Derecho del Trabajo	
Introducción	<p>Una de las figuras importantes para el estudio del Derecho del Trabajo es la empresa. Élla se define como una unidad económica que satisface bienes o servicios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16° de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>En otras palabras la empresa es el lugar donde se dan las relaciones jurídicas entre patrón y trabajador, generando derechos y obligaciones para ambos.</p> <p>La empresa surge cuando se aportan todos los factores de la producción: bienes, trabajo, coordinación y, entre todos, logran producir. De esta manera, un grupo aporta el capital, otro el trabajo, y el empresario, quien se personifica en el director general, subdirectores y gerentes; tiene la función y la responsabilidad de coordinar y organizar a estos grupos para lograr la mayor producción con el menor esfuerzo.</p> <p>Dentro del Derecho Laboral es fundamental y un principio la constante vigilancia de que se cumpla lo establecido por ley Federal de Trabajo y dando prioridad al trabajador. Sin embargo, de igual forma, se encarga de señalar las obligaciones de estos hacia los patrones.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquirir una idea precisa del concepto de empresa desde el punto de vista jurídica en general y su adecuación en el ámbito del derecho mexicano del trabajo • Comprender la importancia de la empresa concebida como unidad de producción, y la generación de empleos. • Analizar la función social de la empresa al organizar los factores de la producción, logrando generar ganancias que permitan alcanzar mejores niveles y calidad de vida para trabajadores y patrones.
Bibliografía básica	<p>Luego de consultar la fuente bibliográfica sugerida para esta unidad, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Elementos de la empresa</p> <p>Elabore un cuadro comparativo en el cual señale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los elementos esenciales de la empresa. b) Los elementos accidentales de la empresa.

<p>Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 21ª edición, 2015. Pp. 463-473.</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2017, artículos 8, 10, 11, 12, 15, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 16, y 356. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>Actividad de aprendizaje 2. Conceptos destacados</p> <p>Después de leer los artículos de la Ley Federal del Trabajo y la bibliografía sugerida para esta unidad, realice un cuadro sinóptico en el que indique a qué se refieren y cuáles son las características de los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Empresa.c) Establecimiento. <p>Actividad de aprendizaje 3. Empresa principal vs. subsidiaria</p> <p>Realice un mapa mental en que señale cuáles son las características de la empresa principal y empresa subsidiaria, además señale los elementos esenciales de la empresa</p>
Autoevaluación	
<ol style="list-style-type: none">1. Considera a la empresa como una unidad económica de producción que realiza funciones de coordinación y dirección.<ul style="list-style-type: none">a) Derecho mercantil.b) Derecho laboral.c) Derecho civil.d) Derecho productivo.2. Determina si una empresa es o no patrón.<ul style="list-style-type: none">a) La existencia de un establecimiento propio.b) La jerarquía.c) La relación laboral con uno o más trabajadores.d) El acta constitutiva.3. Son elementos esenciales de la empresa.<ul style="list-style-type: none">a) Trabajadores, personas físicas, patrones personas físicas y morales.b) Domicilio común, nombre comercial.c) Acta constitutiva, contrato.d) Contratistas Trabajadores y establecimiento.	

De las siguientes oraciones seleccione "V" si el enunciado es verdadero o "F" si es falso.	V	F
1. El empresario y los trabajadores son elementos objetivos de la empresa.	V	F
2. En toda empresa existen múltiples jerarquías de Dirección.	V	F
3. La empresa forma parte y contribuye a la realización de los fines de un establecimiento, considerado este como una unidad superior.	V	F

Unidad 10. El Vínculo entre el Trabajador y el Patrón	
Introducción	<p>Las instituciones originales del derecho romano, sin duda, impactaron en las instituciones modernas. No se debe perder de vista que los antiguos romanos fueron auténticos conquistadores que dominaron varios territorios e impusieron sus normas.</p> <p>Tampoco perdamos de vista que las poblaciones originalmente dominadas por los romanos, después de varios años, cambiaron sus condiciones y se transformaron en conquistadores o dominadores de territorios y poblaciones fuera de Europa. Por esta razón principalmente, las antiguas instituciones de derecho romano trascendieron de un continente a otro, como es el caso de la <i>locatio conductio operarum</i>.</p> <p>El derecho del trabajo por un tiempo estuvo vinculado con el derecho civil, de ahí que surgieran algunas teorías de tratadistas muy respetables que equiparan el contrato de trabajo, con el arrendamiento o con la compraventa.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender la naturaleza jurídica del vínculo laboral establecida por la legislación vigente y sus repercusiones en la teoría y en la práctica, así como las obligaciones de estos sujetos del derecho del trabajo • Reflexionar sobre algunas doctrinas que relacionaron el contrato de trabajo con la compraventa y con el arrendamiento. • Entender el tránsito histórico del derecho romano al derecho vigente en materia laboral. • Diferenciar aspectos básicos que fueron debidamente consignados desde la primer Ley Federal del Trabajo en relación con el contrato, la relación de trabajo, las condiciones nulas e irrenunciables, y las consecuencias jurídicas
Bibliografía básica	<p>Luego de consultar la fuente bibliográfica y los preceptos legislativos sugeridos para esta unidad, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Antecedentes en el derecho romano del contrato de trabajo</p> <p>Elabore una línea del tiempo en donde señale en qué institución o en qué figura del derecho romano surgieron las raíces o</p>
De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i> . México, Porrúa, 17ª edición, Tomo I, 1980. Pp. 555-578.	

<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, artículo 123 frac. XXVII, incisos g) y h). Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2017, artículos 5, 20, 21 y 33. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>antecedentes del contrato de trabajo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Teorías del contrato de arrendamiento y contrato de compraventa</p> <p>Desarrolle un cuadro comparativo en el que mencione en qué consiste la teoría del contrato de arrendamiento, así como la teoría del contrato de compraventa. Indique también quiénes son sus autores y cómo se relaciona cada una con el contrato de trabajo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Relación de trabajo y contrato individual</p> <p>Con base en lo estipulado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo sugeridos para esta unidad, realice un cuadro sinóptico en donde defina los siguientes conceptos:</p> <p>a) Relación de trabajo. b) Contrato individual de trabajo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 4. Derechos irrenunciables</p> <p>Realice un mapa mental en que señale cuáles son los derechos irrenunciables de los trabajadores.</p> <p>Actividad de aprendizaje 5. Efectos de la renuncia</p> <p>Construya un diagrama de flujo en el que explique las consecuencias que desencadena la renuncia que hace un trabajador en cuanto a salarios que ya devengó, indemnizaciones, o de cualquier prestación a la que por ley tiene derecho.</p> <p>Actividad de aprendizaje 6. Requisitos de validez de los contratos</p> <p>Elabore una lista en la que señale cuáles son los requisitos que deben contener los convenios celebrados entre patrones y trabajadores, para su validez y aprobación por parte de la autoridad competente.</p>
--	---

Autoevaluación

Relacione las siguientes columnas.

1. Nombre del jurista que en su tiempo afirmó que el contrato de trabajo era de naturaleza civil, equiparándolo con el arrendamiento.

()

2. Negó la supuesta naturaleza civil del contrato de trabajo, argumentando que al término del arrendamiento, el arrendatario está obligado a regresar la cosa u objeto que fue materia del contrato; en tanto que en el contrato de trabajo no es factible regresar al trabajador la fuerza de trabajo objeto de este último contrato. ()

3. Equiparaba al contrato de trabajo con la compraventa mercantil del servicio de energía eléctrica. ()

4. No influye la forma, ni la denominación. Simplemente una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. ()

5. Cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

()

a) Mario de la Cueva

b) Contrato de trabajo

c) Relación de trabajo

d) Marcel Planiol

e) Francesco Carnelutti

Unidad 11. La Relación de Trabajo	
Introducción	<p>Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, que al igual que el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.</p> <p>La suspensión implica realizar una pausa en las relaciones de trabajo. La pausa es una simple detención temporal de los efectos jurídicos que se producen por la relación, por tanto, nunca es definitiva. Después de que concluye la pausa la relación se reanuda y continúa, por lo que vuelve a surtir sus efectos jurídicos.</p> <p>El incumplimiento de los deberes por parte del trabajador o del patrón son faltas, dependiendo de la gravedad de la falta se puede llegar al extremo de la rescisión del contrato. Cuando la rescisión es justificada las consecuencias jurídicas serán diferentes dependiendo del sujeto que rescinde.</p> <p>Las relaciones de trabajo pueden concluir por situaciones diversas. Algunas ocasiones esas situaciones están previstas por los contratantes desde que inician la relación laboral; y en otras ocasiones sobrevienen cosas que son impredecibles. Se sabe que hay cosas inevitables como la muerte, pero ignoramos cuándo, cómo, y dónde va a suceder. Lo mismo pasa con los acontecimientos fortuitos o de fuerza mayor que afectan el cumplimiento y condición de la relación laboral.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reconocer los elementos, requisitos, que configuran la existencia de la relación del trabajo, así como las causas de suspensión y la disolución de dicha relación de conformidad con la legislación vigente.• Analizar los efectos que producen la relación laboral y el contrato individual del trabajo.• Conocer las diversas causas de suspensión de la relación de trabajo que se encuentran previstas en la ley de la materia.• Entender que la rescisión es una forma de dar por concluida las relaciones de trabajo.• Diferenciar entre las causas de rescisión y los motivos de terminación de las relaciones de trabajo.

<p>Bibliografía básica</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual del Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 10ª ed., 1979. Pp. 249-253</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 21ª edición, 2015. Pp. 509-544.</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 17ª edición, Tomo II, 1983. Pp. 75-117.</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, artículos 20, 42-45, 47-52, 53 y 434. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>Luego de consultar los artículos de la Ley Federal del Trabajo y la fuente bibliográfica sugerida para esta unidad, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de Aprendizaje 1. Relación laboral y sus efectos</p> <p>Elabore un ensayo de un máximo de tres cuartillas con letra arial 12 interlineado 1.15, que explique en qué consiste la relación laboral y los efectos que produce.</p> <p>Actividad de Aprendizaje 2. Suspensión de la relación de trabajo</p> <p>Elabore un mapa mental que señale:</p> <ol style="list-style-type: none">Cuáles son las causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo.Cuál es la duración máxima del periodo de suspensión de la relación de trabajo por la falta de documentos imputables al trabajador que exigen las leyes y reglamentos para la prestación del servicio. <p>Actividad de Aprendizaje 3. Despido sin responsabilidad para el patrón</p> <p>Haga un diagrama de flujo para explicar cuál es el procedimiento en caso de rescisión o despido de un trabajador sin responsabilidad para el patrón, así como las formalidades que debe observar el patrón.</p> <p>Actividad de Aprendizaje 4. Rescisión y terminación de relaciones laborales</p> <p>Elabore un cuadro comparativo en el que explique:</p> <ol style="list-style-type: none">La diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.Las causas de la terminación de la relación de trabajo que son predecibles y también susceptibles de pacto.Las causas de terminación de las relaciones de trabajo que no son previsibles, ni susceptibles de pacto.
---	--

Autoevaluación

De las siguientes oraciones seleccione “V” si el enunciado es verdadero o “F” si es falso.

1. La justicia es un elemento de la relación individual de trabajo (V) (F)
2. Si el trabajador realiza un trabajo para el patrón sin firmar un contrato, no existe relación laboral. (V) (F)
3. Cuando el trabajador es despedido por cometer actos violentos contra el patrón, se aplica la figura terminación de la relación laboral: (V) (F)
4. En caso de suspensión de la relación de trabajo derivada de una enfermedad contagiosa, una vez desaparece la enfermedad, el trabajador deberá presentarse a trabajar dentro de los seis días siguientes. (V) (F)
5. La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio conforme a las leyes y reglamentos siempre que sea imputable al trabajador es una causa de suspensión del trabajo por tiempo indefinido. (V) (F)
6. Presentarse a laborar en estado de ebriedad es una Causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (V) (F)
7. El término que dispone el patrón para rescindir la relación de trabajo por una causa imputable al trabajador, es de treinta días contados a partir de que se enteró y tuvo conocimiento de la falta en que incurrió el trabajador. (V) (F)
8. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, es causa de terminación de las relaciones de trabajo. (V) (F)

Unidad 12. La Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos	
Introducción	<p>La estabilidad en el trabajo contribuye a la seguridad del trabajador. Garantiza permanencia y brinda confianza de no ser despedido arbitrariamente.</p> <p>Si bien aparece consignado el principio de estabilidad del trabajador en la ley, este principio está erradicado para trabajadores con una antigüedad en el empleo menor de un año, para los que están en contacto directo y permanente con el patrón y la autoridad considera que no es posible el desarrollo normal de la actividad para los empleados de confianza, para los domésticos, y para los eventuales.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entender que las relaciones de trabajo que están previstas en la ley, dependiendo la duración y las características del trabajo, tienen un tratamiento diferenciado. • Reconocer la importancia y trascendencia del principio de estabilidad laboral, el cual es garante de la seguridad que pueden tener algunos trabajadores que están protegidos por este principio. • Dicingir que el principio de estabilidad laboral no es universal y sólo aplica para ciertos trabajadores.
Bibliografía básica	<p>Luego de consultar la fuente bibliográfica de esta unidad y los artículos legislativos propuestos, realice lo siguiente:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Principio de estabilidad en el trabajo</p> <p>Elabore un ensayo en el que se explique el principio de “estabilidad en el trabajo” y cuáles son las excepciones, es decir, por qué algunos de los trabajadores son excluidos de la protección de dicho principio.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Duración de las relaciones de trabajo</p> <p>En un cuadro comparativo, indique las características de los diferentes tipos de duración de las relaciones de trabajo (período de prueba y capacitación inicial), así como lo que ocurre cuando éstos concluyen.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Despido injustificado</p>

<p>Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículos 35, 37, 38, 39, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 48. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>Construya un mapa mental que exprese cuáles son los derechos con los que cuenta un trabajador cuando es despedido injustificadamente de su empleo.</p>
---	---

Autoevaluación

De las siguientes oraciones seleccione “V” si el enunciado es verdadero o “F” si es falso.

1. La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el empleo y de no ser despedido al menos que exista una causa justificada. (V) (F)
2. La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. (V) (F)
3. La sustitución del patrón afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. (V) (F)
4. El cambio de propietario de una empresa ya sea por venta, cesión, traspaso o fusión puede afectar los derechos y condiciones de trabajo de los empleados de confianza. (V) (F)
5. La estabilidad no depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la Ley. (V) (F)
6. La estabilidad tiene por finalidad proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios (V) (F)

Unidad 13. Las Condiciones de Trabajo	
Introducción	<p>Es importante el estudio de las condiciones de trabajo para que los sujetos o personas que intervienen en la relación de trabajo puedan tener certeza jurídica de cuáles son las obligaciones y derechos que corresponden a cada uno de ellos.</p> <p>Las condiciones de trabajo son todas las circunstancias bajo las cuales se deberá regir la relación laboral. Por ejemplo: La jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, horario, lugar de trabajo, prestaciones, y en general todas las obligaciones y derechos que nacen por la existencia de un vínculo.</p> <p>En las reformas que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se incluyen, en el título tercero, las condiciones basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como, el tema de las labores conexas o complementarias a la principal.</p> <p>Como en cualquier relación independientemente de su naturaleza jurídica, en el campo laboral las condiciones de trabajo no se pueden modificar ni alterar de manera unilateral. Para tal efecto se requiere el consentimiento de las dos partes (patrón y trabajador).</p> <p>La falta de consentimiento por parte de uno de los sujetos, faculta al otro para instar a la autoridad competente (Junta de Conciliación y Arbitraje) para que modifique las condiciones, claro está, siempre y cuando se actualice alguno de los supuestos previstos por el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocer las diferentes condiciones de trabajo, cómo se clasifican, y de que forma se establecen desde que inicia la relación individual de trabajo, y en su caso, cómo se modifican.• Identificar la diversidad de condiciones de trabajo que suelen ser susceptibles de establecerse en las relaciones laborales.• Vincular el nuevo concepto respecto a la igualdad sustantiva o de hecho entre mujeres y hombres en el campo laboral, con el tema de los derechos humanos.• Identificar las labores conexas complementarias a la

	principal, y su relación con la compensación salarial.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. Editorial Porrúa. 4a. Ed. México 1977. Pp. 266 - 270.</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. Editorial Porrúa, 5a. Ed. México 1983, Tomo II. Pp. 133 - 140</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo. Artículos 56, 56 BIS, y 57. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el día 21 de noviembre de 2017]</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Concepto de condición de trabajo</p> <p>Consulte y lea las fuentes bibliográficas y el marco jurídico que se precisa para esta unidad y con ello elabore un mapa mental que contenga en el centro una imagen que identifique el concepto de condiciones de trabajo; y alrededor de ella dibuje otras imágenes que identifiquen a las jornadas laborales y sus tipos, días de descanso (semanal, obligatorio, convencional), vacaciones, prima, salario, entre otras.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Casos</p> <p>Después de revisar la bibliografía sugerida para esta unidad Elabore un cuadro comparativo con los casos en que el trabajador puede solicitar a la autoridad competente que modifique las condiciones de trabajo; y los casos en que el patrón también puede hacerlo.</p>

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los siguientes reactivos.

1. 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) Cavazos Flores.

2. Están relacionadas permanente y directamente con la labores que habitualmente realiza el trabajador, igual que con las pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
 - a) La labor principal;
 - b) Las extraordinarias;
 - c) Las conexas o complementarias.

3. Podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que modifique las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.
 - a) Patrón;
 - b) Trabajador;
 - c) Indistintamente cualquiera de los dos.

4. La jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, entre otros conceptos, son parte
 - a) De lo que regularmente se establece en cualquier contratos de trabajo;
 - b) De las condiciones de trabajo que rigen en cualquier relación de trabajo;
 - c) De las modalidades que pueden adoptar ambos sujetos.

5. Podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que modifique las condiciones de trabajo cuando la jornada de trabajo resulta excesiva.
 - a) Trabajador;
 - b) Patrón
 - c) Ambos.

Unidad 14. Jornadas de Trabajo y Descansos

Introducción	<p>La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su fuerza de trabajo.</p> <p>El día se compone de veinticuatro horas, y durante este lapso las condiciones de visibilidad en la tierra sufren variaciones dependiendo la hora en la que aparece y se oculta el sol.</p> <p>En las relaciones entre personas la manera de saludar en un mismo día se ajusta a los husos horarios, de tal suerte que el saludo es diferente y según el horario en que se realiza se dice: buenos días, buenas tardes o buenas noches.</p> <p>Esto un fenómeno natural con el cual estamos familiarizados, sin embargo igualmente influye para que las jornadas de trabajo admitan diferentes clasificaciones o tipos, dependiendo el horario en que se desarrolle.</p> <p>Independientemente de las clasificaciones conforme a los horarios de trabajo, también existen otras clasificaciones que obedecen circunstancias de distinta naturaleza. Por ejemplo: La jornada extraordinaria, y la de emergencia en casos de siniestro o riesgo inminente.</p> <p>La duración máxima de las diferentes jornadas de trabajo son variables dependiendo el tipo de trabajo. Una vez que se agota la jornada de trabajo diaria resulta necesario el descanso, y en ocasiones durante el transcurso de la jornada continua también se impone el descanso.</p> <p>La principal razón de ser de los descansos obedece a cuestiones de tipo fisiológico, y permiten que los trabajadores puedan recuperar las energías que perdieron durante las jornadas de trabajo.</p> <p>Por múltiples razones los descansos deben concederse a los trabajadores en forma periódica y sistemática, ya sea en un día, en una semana, en un año, por una festividad, por conmemoración, por cuestiones cívicas o políticas.</p> <p>Esta unidad se relaciona desde luego con las condiciones de trabajo, y su estudio es trascendente porque es parte medular de nuestro sistema jurídico. Además resulta imprescindible la regulación de las jornadas de trabajo y los descansos para la preservación de la salud del ser humano.</p>
Objetivo	Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:

	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer e identificar como se encuentra regulado el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del patrón para prestar sus servicios, así como la relación que tiene dicho tiempo con el horario de trabajo. • Analizar los distintos tipos de jornadas laborales y la duración máxima de cada una de éstas. • Valorar las necesidades de los descansos, vinculados con la salud de las personas físicas, y su obligatoriedad en el ámbito internacional, así como en nuestro sistema jurídico.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 141-172.</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual del Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 10a. Edición, 1979. Pp. 119-146.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 285-288 y 307-308.</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A, fracciones I, II, III, IV, V y XI. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Características principales de la jornada de trabajo.</p> <p>Elabore un diagrama de llaves (mapa sinóptico) relacionado con el tema de las jornadas de trabajo, tipos, horarios que las comprenden, y duración máxima de cada una.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Tipos de descanso.</p> <p>Elabore un diagrama de llaves (mapa sinóptico) relacionado con el tema del descanso, tipos y duración.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Temas de las jornadas de descanso y trabajo.</p> <p>Elabore un mapa mental que contenga imágenes que identifiquen en su caso los temas de las jornadas de trabajo, así como los descansos.</p>

Ley Federal del Trabajo. Artículos 58-81. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento-constitucional-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
 - a) Jornada Extraordinaria;
 - b) Jornada Continua;
 - c) Jornada de Trabajo.

2. Se encuentra comprendida en el horario de las 8:00 a las 20:00 horas.
 - a) Jornada continua;
 - b) Jornada diurna;
 - c) Jornada mixta.

3. El trabajador que cubre un horario de las 18:00 horas a la 1:00 am, cubre una jornada de trabajo:
 - a) diurna;
 - b) Nocturna;
 - c) Mixta.

4. La jornada mixta tiene una duración máxima de
 - a) 8 horas;
 - b) 7 horas y media;
 - c) 7 horas.

5. El tiempo extraordinario no deberá exceder de
 - a) 9 horas a la semana;
 - b) 9 horas al mes;
 - c) 3 horas a la semana.

6. En el caso de un trabajador que en una semana labora para distintos patrones, y no

presta sus servicios diariamente para un solo patrón

- a) No tiene derecho a disfrutar del descanso semanal.
- b) Tiene derecho a que todos los patrones le cubran su día de descanso semanal;
- c) Tiene derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

7. Un trabajador tiene 3 años de antigüedad en un empleo, tiene derecho a un periodo de vacaciones mínimo de

- a) 9 días;
- b) 10 días;
- c) 8 días.

8. Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso obligatorio, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, también tendrán derecho a que se les pague.

- a) Un salario doble por el servicio prestado;
- b) Un salario igual por el servicio prestado;
- c) No tienen derecho si su contrato establece que deberá trabajar en ese día.

9. La prima de vacaciones consiste en un pago equivalente

- a) 30% de los salario que le corresponden por el periodo de vacaciones;
- b) 25% de los salarios que le corresponden por el periodo de vacaciones;
- c) 100% de los salarios que le corresponden por el periodo de vacaciones.

10. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones.

- a) 6 días por año de servicios;
- b) En proporción al número de días trabajados en el año;
- c) No tienen derecho.

Unidad 15. El Salario

Introducción

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios, dicho de otra manera, es el pago que recibe el trabajador por parte del patrón por las actividades que realiza.

Las partes pueden convenir ciertas formas de pago respecto al salario, entre las cuales, la ley señala que se puede fijar por: unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

En las reformas laborales que se publicaron el pasado 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, surgieron todo tipo de comentarios en torno a la facultad de las partes para convenir el pago del “salario por hora” de prestación de servicio; se politizó tanto este tema que se confundió a mucha gente.

Lo cierto es que se adicionó el segundo párrafo del actual artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo. En esta adición se hace referencia al “salario por unidad de tiempo”, cuya modalidad ya existía desde antes de la reforma.

Los legisladores omitieron precisar o establecer un concepto claro para definir el “salario por unidad de tiempo”. Sin embargo, se refirieron a la facultad que tienen el trabajador y el patrón para convenir el monto, siempre que se trate de un “salario remunerador”, así como para convenir el pago por cada hora de prestación de servicio.

Para colmo resulta que la Ley Federal del Trabajo no establece ningún concepto de lo que se debe entender por salario remunerador, por tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la extinta Cuarta Sala, en su momento emitió una tesis de jurisprudencia donde define con relativa claridad el aludido salario remunerador.

Se trata de la tesis de jurisprudencia 486 que se puede consultar vía internet en la página sjf.scjn.gob.mx con el número de registro 393379, la cual data de 1939.

Casualmente el salario remunerador que definió la Corte en 1939, hizo referencia al pago de un salario proporcional a las horas efectivas de trabajo, de tal suerte que el pago por horas que produjo tanto “escozor” o polémica en la reforma laboral del 2012, no tenía razón de ser puesto que ya se había legitimado a través de la jurisprudencia 73 años antes.

	<p>Lo realmente significativo respecto del salario es todo lo que se encuentra alrededor de él, el principio de igualdad, la forma de integración para efectos de indemnizaciones, el aguinaldo, el salario mínimo, las normas protectoras, entre otros.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el salario como el derecho de los trabajadores a percibirlo, así como los elementos que lo integran, los principios legales complementarios correspondientes, y las normas que lo protegen. • Conocer el sentido lógico jurídico a todas y cada una de las disposiciones que se relacionan con el salario. • Analizar los salarios mínimos generales y profesionales que rigen actualmente siguen siendo congruentes con los ideales que influyeron para su establecimiento. • Analizar los acuerdos celebrados en 2015, mediante los cuales desaparecieron las áreas geográficas que anteriormente regían los salarios mínimos, homologando y unificando dichos salarios en toda la República. • Analizar la actuación de la Comisión Nacional de los salarios mínimos; las normas protectoras del salario y las excepciones correspondientes.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 173-225.</p> <p>De la Cueva, Mario. El Nuevo <i>Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 293-323.</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual del Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 10a. Edición, 1979. Pp. 147-169.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. Nuevo</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice la siguiente actividad:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Salario y conceptos relacionados.</p> <p>Elabore un diagrama de llaves (mapa sinóptico) relacionado con el tema del salario, maneras de fijarlo, tipos de salarios mínimos, y normas protectoras.</p>

Derecho del Trabajo.
1a. Edición, Editorial
Porrúa. México 1970.
Pp. 291-296.

Definición.de,
definición de salario.
Disponible en:
<https://definicion.de/salario/>
[Consultado el 20 de
noviembre de 2017]

Constitución Política
de los Estados Unidos
Mexicanos. Art. 123,
Apartado A,
fracciones VI, VII y
VIII. Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
[Consultado el 22 de
noviembre de 2017]

Ley Federal del
Trabajo. Artículos 82-
116. Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
[Consultado el 22 de
noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
 - a) Salario;
 - b) Aguinaldo;
 - c) Salario remunerador.

2. El patrón y el trabajador tienen la facultad para convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago de cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.

- a) Salario remunerador;
 - b) Salario por unidad de tiempo;
 - c) Salario a precio alzado.
3. Además de precisar la naturaleza de la obra, se deberá hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y los útiles que en su caso proporcione el patrón para ejecutar la obra, entre otras cosas.
- a) Salario por obra;
 - b) Salario salario por comisión;
 - c) Salario por unidad de obra.
4. Los descuentos a los salarios decretados por autoridad competente, son:
- a) Un derecho de los acreedores alimentarios;
 - b) Una excepción a las normas protectoras del salario;
 - c) Un privilegio de la familia.
5. El monto del salario dependerá del número de piezas o productos que el trabajador logre vender.
- a) Salario por pieza;
 - b) Salario por comisión;
 - c) Salario por producto.
6. El monto de las indemnizaciones a los trabajadores se determina conforme
- a) Al salario que aparece en la nómina del patrón;
 - b) Al salario mensual del trabajador;
 - c) Al salario integrado que refiere les artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.
7. Cantidad menor que rige para todos los trabajadores de diferentes ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.
- a) Salario mínimo profesional;
 - b) Salario mínimo general;
 - c) Salario especial.

Unidad 16. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	
Introducción	<p>Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe presentarse la declaración anual de impuestos, y en su caso pagarse los impuestos correspondientes, los trabajadores en general tienen derecho a obtener un porcentaje sobre las utilidades de las empresas, a excepción de los directores, administradores, gerentes generales de las empresas, trabajadores domésticos, y los eventuales que laboraron menos de sesenta días durante el ejercicio fiscal que es materia del reparto, los cuales se encuentran excluidos de esta prestación.</p> <p>De conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta, la renta gravable es lo que se considera utilidad.</p> <p>El monto de la utilidad o renta gravable que se obtuvo durante el ejercicio fiscal correspondiente al año anterior, se divide en dos partes iguales.</p> <p>La primera parte que corresponde a la mitad de las utilidades se reparte por igual entre todos los trabajadores que tienen derecho a esta prestación, en proporción al número de días que trabajó cada uno de ellos durante el año.</p> <p>La segunda parte que corresponde a la otra mitad de las utilidades se repartirá en proporción al monto de los salarios que por cuota diaria devengó cada trabajador durante el año.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender los aspectos básicos del derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, así como de la regulación de los diversos aspectos a través de los cuales se regula jurídicamente esta figura. • Identificar a los trabajadores que se encuentran excluidos de esta participación, y valorar las razones para su exclusión. • Identificar a las empresas o patrones que están exentos de la obligación de repartir utilidades, y valorar las razones de su exención.
Bibliografía básica De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i> . México,	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Reparto de utilidades y su determinación.</p>

Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 227-250.

De la Cueva, Mario. El Nuevo *Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 324-350.

Guerrero, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 10a. Edición, 1979. Pp. 171-183.

Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 309-310.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A, fracción IX, incisos a-f.
Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Ley Federal del Trabajo. Artículos 117-131. Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Elabore un cuadro sinóptico relacionado con el tema del reparto de utilidades, autoridad que establece el porcentaje, trabajadores excluidos de esta prestación, y empresas o patrones exentos de esta obligación.

Actividad de aprendizaje 2. Reparto de autoridades y conceptos relacionados.

Elabore un mapa mental que en el centro contenga una imagen que identifique la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y alrededor de éste otras imágenes que también identifiquen los temas que se precisan en el punto anterior.

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Órgano que determina el porcentaje sobre la renta gravable sujeta a reparto de utilidades.
 - a) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
 - b) La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
 - c) La Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

2. Plazo en que se debe realizar el reparto de utilidades a los trabajadores.
 - a) Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deberá presentarse la declaración anual, y en su caso pagarse los impuesto correspondientes;
 - b) Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se dicte la resolución respecto a la objeción de los trabajadores;
 - c) Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine el aumento del monto de la utilidad gravable.

3. Se toma en consideración el número de días trabajados por cada trabajador durante el año, independientemente del monto de sus salarios.
 - a) Para repartir el cincuenta por ciento de las utilidades;
 - b) Para repartir el total de las utilidades;
 - c) Para repartir una cuarta parte de las utilidades.

4. Se reparte en proporción al monto de los salarios devengados durante el año, exclusivamente por cuota diaria.
 - a) Para repartir el total de las utilidades;
 - b) Para repartir una cuarta parte de las utilidades;
 - c) Para repartir la mitad de las utilidades.

5. En caso de disidencia entre los representantes de los trabajadores y del patrón respecto a la determinación de la participación de utilidades, decidirá.
 - a) La misma Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de patrones que formuló el proyecto;
 - b) El inspector del trabajo;
 - c) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

6. Se encuentra exenta de repartir utilidades durante los dos primeros años de funcionamiento.
 - a) Las empresas de nueva creación;
 - b) Las empresas de industria extractiva de nueva creación;
 - c) Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo.

7. Se encuentran excluidos del derecho a participar en el reparto de utilidades.
- a) Los trabajadores de confianza;
 - b) Los directores y administradores y gerentes generales de las empresas;
 - c) Los trabajadores eventuales.

Unidad 17. Derechos de los Trabajadores: Antigüedad, Preferencia y Ascenso	
Introducción	<p>La antigüedad en el trabajo es el tiempo que transcurre a partir de la fecha en que el trabajador empieza a prestar sus servicios a uno o varios patrones. Se contabiliza de momento a momento y día a día; mientras más tiempo transcurre desde que inicia una relación de índole laboral a la fecha en que se verifica la antigüedad, las oportunidades del trabajador para escalar de su posición actual a otra de mejor nivel aumentan o crecen, y no es todo lo que ocurre, sino que también impacta de forma favorable en otras prestaciones o derechos del trabajador.</p> <p>Por ejemplo, en el caso del derecho a las vacaciones mínimas que establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los días de descanso aumentan paulatina y gradualmente en la medida en que se van acumulando años de antigüedad en el empleo.</p> <p>Por otro lado, cuando el trabajador acumula más de veinte años de antigüedad la relación de trabajo se vuelve más sólida. En este caso, el patrón sólo podrá rescindirla por causas que resulten particularmente graves de tal forma que hagan imposible su continuación.</p> <p>El derecho de los trabajadores a obtener el pago de una prima de antigüedad, en caso de separación voluntaria de su empleo, de conformidad con el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, nace a partir de que se acumula una antigüedad de quince años de servicio.</p> <p>A diferencia de las cosas y de las personas que con los años envejecen, se deterioran y pierden facultades, a contrario sensu la relación de trabajo se fortalece en medida que más tiempo transcurre.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprender 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 de vacaciones, y primas entre otros.• Analizar y entender bien a bien el fenómeno de la antigüedad laboral, así como las consecuencias jurídicas que se producen por el sólo hecho de acumular una antigüedad de quince o veinte años de servicio en un empleo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar los beneficios y prerrogativas que surgen por la antigüedad laboral que se encuentran establecidos en instrumentos jurídicos distintos a la Ley Federal del Trabajo. Vg. Reglamentos Internos de Trabajo, Contratos Colectivos, entre otros.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 309-332</p> <p>De la Cueva, Mario. El Nuevo <i>Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 410-430.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 313-317</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículos 154-162, en correlación con el 47 y 48. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Procuraduría Federal de la Defensa de los Derechos del Trabajo. <i>¿Cómo se paga la prima de antigüedad en México?</i> "Página oficial". Disponible en: http://profedet.gob.mx/profedet/prensa/2011/prima-antiguedad.html [Consultado el 22 de</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Prima de antigüedad - Concepto</p> <p>Dibuje un mapa conceptual sobre la prima de antigüedad, ilustrando con diferentes imágenes el concepto, los requisitos para ser acreedor al pago de esta prestación, el salario máximo o tope de salario para calcular el importe.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Procedencia de la prima de antigüedad</p> <p>Elabore una lista de los supuestos jurídicos para la procedencia de la prima de antigüedad.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Jurisprudencia sobre la prima de antigüedad</p> <p>Consulte tesis relacionadas con el rubro "prima de antigüedad" en el la página del Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación</p>

noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Es obligación a cargo de los patrones.
 - a) No establecer ningún tipo de preferencia en la contratación de trabajadores independientemente de su nacionalidad, origen étnico, o preferencia sexual;
 - b) Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; y
 - c) No hacer distinciones ni discriminaciones entre diversos candidatos.

2. En caso de incumplimiento por parte del patrón a los derechos de preferencia previstos en Ley Federal del Trabajo.
 - a) El trabajador no tiene ninguna protección;
 - b) El trabajador se puede inconformar ante el patrón; y
 - c) El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente, o se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

3. El cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio, es un documento que deberá elaborar.
 - a) Los mismos trabajadores de la empresa;
 - b) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón;
 - c) El patrón.

4. En que consiste la prima de antigüedad.
 - a) En el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados;
 - b) Es un reconocimiento a la antigüedad laboral; y
 - c) En el importe de treinta días de salario.

5. En caso de renuncia voluntaria de un trabajador de planta,
 - a) No tendrá derecho a la prima de antigüedad;
 - b) Si tiene derecho a la prima de antigüedad; y
 - c) Tendrá derecho a la prima de antigüedad siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Unidad 18. Las Invenciones de los Trabajadores	
Introducción	<p>En casos de invención de productos u objetos realizados dentro de las fuentes de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, de forma clara y sencilla establece cuales son los derechos de titularidad o de explotación que corresponden tanto al trabajador, como al patrón.</p> <p>No obstante lo anterior, existe cuando menos una teoría que clasifica las invenciones de los trabajadores en tres categorías a saber:</p> <p>a) De servicio; b) De empresa; y c) Libres.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer los derechos que la legislación laboral establece a favor de los trabajadores, en relación con los productos novedosos creados en el desarrollo de las relaciones laborales. • Identificar los derechos de propiedad y de explotación de patentes dependiendo la naturaleza del trabajo contratado; bien sea que el trabajo consista en labores de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa bajo la subordinación de ésta, o bien que las labores sean de naturaleza distinta. • Vincular el trabajo de investigación y de perfeccionamiento con el derecho del trabajador al pago de una compensación complementaria, independientemente del salario.
Bibliografía básica	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Invenciones de los trabajadores</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico relacionado con el tema de las invenciones de los trabajadores surgidas durante el desempeño de las funciones que realiza bajo la subordinación del patrón, dividiendo en cada llave los supuestos fácticos, así como los derechos de propiedad, explotación y compensación que corresponden en cada caso, tanto al patrón como al trabajador.</p>
<p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 333-335.</p> <p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp.</p>	

<p>431-433.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 317-318</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículo 163 fracciones I, II y III. Disponibile en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/or-denamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Universidad América Latina. <i>Las invenciones de los trabajadores</i>. "Página oficial". Disponible en: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad_19.pdf [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	
Autoevaluación	
<p>1. Labores realizadas por iniciativa del trabajador, con sus propios elementos o herramientas, distintas a las funciones que tiene encomendadas por el patrón.</p> <p>a) Invenciones libres; b) Invenciones de empresas; o c) Invenciones de servicio</p> <p>2. Labores cuyo objetivo es la investigación o el perfeccionamiento de los procedimientos que se utilizan en la empresa, por mandato o encargo del patrón.</p> <p>a) Invenciones libres; b) Invenciones de servicio; o c) Invenciones de empresa.</p>	

3. Labores que no se encuentran establecidas en el contrato de trabajo, pero que realiza el trabajador haciendo uso de las instalaciones de la empresa, de las herramientas, de los métodos o de los procedimientos que le facilita dicha empresa.
 - a) Inventiones de empresas;
 - b) Inventiones libres; o
 - c) Inventiones de servicio.
4. El derecho de autoría, propiedad y explotación de la invención corresponde particularmente al patrón.
 - a) Inventiones libres;
 - b) Inventiones de servicio; o
 - c) Inventiones de empresa.
5. El derecho de autoría, propiedad y explotación de la invención corresponde particularmente al trabajador.
 - a) Inventiones libres;
 - b) Inventiones de servicio; o
 - c) Inventiones de empresa.
6. La propiedad de la invención corresponde originalmente al trabajador, sin embargo el patrón tiene el derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.
 - a) Inventiones libres;
 - b) Inventiones de servicio; o
 - c) Inventiones de empresa.

Unidad 19. Regímenes Especiales	
Introducción	<p>Es innegable que toda sociedad, en cualquier parte del mundo, se encuentra en constante evolución o movimiento, y es que las necesidades que se tenían ayer no son las mismas que las de hoy, ni las de hoy serán idénticas a las de mañana. Por esta razón el Derecho se transforma constantemente y evoluciona para adecuarse a las demandas sociales conforme a su contemporaneidad.</p> <p>En el caso del Derecho del Trabajo, se ha dicho que es una legislación especial en permanente expansión o crecimiento. Dentro de esa especialidad o campo han surgido nuevas necesidades que demandan sustraer de la normatividad general a determinados tipos de trabajadores, o en su caso, a determinados patrones que por sus características personales; o bien por la naturaleza misma de las actividades que realizan requieren de una regulación supra especial.</p> <p>Sin lugar a dudas que por esta otra razón, se han implementado los regímenes especiales en la legislación laboral.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar 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. • Vincular la normatividad general con la regulación de los regímenes especiales, y analizar sus diferencias y analogías.
Bibliografía básica	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice la siguiente actividad:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Descripción de regímenes especiales</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico que contenga una descripción genérica de los regímenes especiales, con tres llaves dedicadas las características personales de ciertos trabajadores, patrones; o de ciertas actividades que deben sustraerse de la reglamentación general para sujetarse a una especial.</p>
<p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 369-374.</p> <p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 449-450.</p>	

Guerrero, Euquerio.
Manual del Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 10a. Edición, 1979. Pp. 63-71

Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 319-320

Kurczyn Villalobos, Patricia (Coor.).
"Trabajaos Especiales", en *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina*. México, UNAM, 2006. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículo 181. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Los regímenes especiales de trabajo contienen normas que aplican.
 - a) A todos los trabajadores en general;

- b) A todos los patrones sin distinción;
 - c) A determinado tipo de trabajadores o de patrones que por sus características personales, o en su caso por la naturaleza de las funciones que realizan requieren de una reglamentación diferente a la general.
2. Por las características personales del trabajador nuestra legislación establece una protección especial.
- a) Para todos los trabajadores;
 - b) Para las mujeres en estado de gravidez o durante el periodo de lactancia;
 - c) Para los extranjeros.
3. Por las características personales del trabajador nuestra legislación establece una protección especial.
- a) Para los trabajadores que simpatizan con las ideas del patrón;
 - b) Para los trabajadores que se encuentran en un rango de edad entre los 15 a los 18 años;
 - c) Para todos los trabajadores.
4. Por las características personales del patrón nuestra legislación
- a) Es diferente para los trabajadores que prestan sus servicios al Estado;
 - b) Es igual para todos los trabajadores;
 - c) Es igual para todos los patrones.
5. Las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tienen carácter general, corresponde a un régimen especial en función de
- a) Las características personales del patrón;
 - b) Las características personales del trabajador, y
 - c) La naturaleza de las funciones desarrolladas.

Unidad 20. El Trabajo de las Mujeres y los Menores

Introducción	<p>En nuestra legislación laboral diversos artículos establecen un trato diferenciado para las mujeres y para los menores trabajadores.</p> <p>Esto quiere decir que gozan de un régimen especial que tiene como propósito fundamental, en el caso de las mujeres, proteger la maternidad y la salud de ellas y el producto durante las etapas de gestación y lactancia.</p> <p>Es histórico que en Grecia las mujeres estaban confinadas al trabajo del hogar y no tenían derecho a participar en eventos sociales ni en cuestiones de política. En Roma la situación era similar pero menos radical, habida cuenta que aquí si participaban en los eventos sociales.</p> <p>En el caso de los menores de edad la cuestión laboral siempre ha sido un tema de interés y motivo de preocupación para la sociedad en general.</p> <p>Como no preocuparse por los menores, cuando a pesar de su vulnerabilidad, se observa con frecuencia en varias partes del mundo diversas formas de explotación infantil, que atentan contra su desarrollo normal y su derecho a la educación.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar los orígenes, la evolución y los objetivos de las modalidades aplicables al trabajo de las mujeres y de los menores.• Conocer sobre el desarrollo y evolución de los derechos de las mujeres trabajadoras.• Analizar los motivos del legislador para establecer un título especial donde se destacan los derechos de las mujeres en estado de gravidez, y durante el periodo de lactancia, así como el derecho a la vida y a la salud de la madre y del hijo.• Identificar los malos tratos y las diversas formas de explotación infantil.• Conocer la reglamentación en cuanto a la edad mínima para trabajar.• Analizar el régimen especial y las condiciones de trabajo que deben observarse para garantizar el derecho de los

	<p>niños a una vida plena en su etapa de formación o desarrollo.</p>
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 353-365.</p> <p>De la Cueva, Mario. <i>El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 434-446.</p> <p>Dávalos, José. <i>Derechos de los menores trabajadores</i>. México, UNAM - Cámara de Diputados, 2000. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/67/tc.pdf [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Kurczyn Villalobos, Patricia. <i>Derechos de las mujeres trabajadoras</i>. México, UNAM -Cámara de Diputados, 2000. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/68/tc.pdf [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículos 164-180. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/or</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Derechos de las mujeres en gestación y lactancia</p> <p>Elabore una lista donde precise y numere los derechos de las mujeres durante la etapa de gestación y durante el periodo de lactancia.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Trabajo de menores</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico relativo al trabajo de los menores, donde precise la edad mínima para trabajar, así como las restricciones, las formalidades y requisitos para su contratación.</p> <p>Actividad de aprendizaje 3. Conceptos relacionados con prestaciones de las mujeres trabajadoras</p> <p>Desarrolle un mapa conceptual que contenga la siguiente información.</p> <p>a) Labores que están prohibidas en la Ley Federal del Trabajo, respecto a las mujeres trabajadoras en estado de gestación y durante la etapa de amamantamiento o lactancia.</p> <p>b) Cuáles son las labores peligrosas o insalubres que refiere la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>c) Los derechos especiales consagrados a favor de las madres trabajadoras.</p> <p>Actividad de aprendizaje 4. Conceptos relacionados con trabajo infantil</p> <p>Elabore un mapa conceptual que contenga la siguiente información.</p> <p>a) Edad mínima permitida para trabajar,</p> <p>b) Rango de edad que se considera respecto al trabajo de menores,</p> <p>c) Tipo de establecimientos, labores y casos donde se encuentra prohibido utilizar menores de 18 años,</p> <p>d) Actividades de menores de 15 años que no se consideran trabajo,</p> <p>e) La jornada máxima de trabajo para menores de 16 años,</p> <p>f) Jornada de trabajo y días que se prohíbe laborar a menores de 18 años.</p>

denamamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el 22 de noviembre de 2017]	g) Periodo mínimo de vacaciones para trabajadores menores de 18 años, h) Obligaciones de los patrones y requisitos que deben cumplir en caso de contratar menores de 18 años.
---	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
a) Principio de equidad;
b) Principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres frente al patrón;
c) Principio de justicia.
2. El propósito fundamental de que exista una regulación especial del trabajo de las mujeres.
a) Protegerlas por ser un sector vulnerable;
b) Evitar la discriminación contra las mujeres;
c) Proteger la maternidad, así como la salud de la mujer y del producto durante las etapas de gestación y lactancia.
3. Son actividades que excluyen de realizar a las mujeres que se encuentran en estado de gestación o durante el periodo de lactancia.
a) Labores peligrosas o insalubres, jornada extraordinaria, entre otros;
b) Labores que exigen demasiado esfuerzo, y que están reservadas para los hombres;
c) Labores conexas.
4. 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 utilizar el trabajo.
a) De menores de 14 años;
b) De menores de 15 años;
c) De menores de 16 años.
5. Para trabajar es requisito sine qua none obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales. Esta disposición resulta aplicable a:
a) Menores de 14 años;
b) Menores de 15 años;
c) Menores de 18 años.
6. Actividades que están relacionadas con creaciones artísticas, desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística, desarrolladas por menores de 15 años bajo la supervisión, cuidado y responsabilidad de los padres, tutores o de quienes ejercen la patria potestad.
a) La ley no las considera trabajo;
b) La ley las considera trabajo artístico;
c) La ley las considera trabajos especiales.

7. La jornada máxima de trabajo para menores de 16 años
- a) 7 horas diarias,
 - b) 6 horas diarias, divididas en periodos máximo de 3 horas, con reposo de una hora entre cada periodo;
 - c) 7 horas diarias divididas en dos periodos de 3.5 horas cada uno.
8. En horas extraordinarias, días domingo y descanso obligatorio está prohibido utilizar menores
- a) 15 años;
 - b) 16 años;
 - c) 18 años.
9. Los trabajadores menores de dieciocho años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones, mínimo.
- a) 12 días laborables;
 - b) 18 días laborables;
 - c) 14 días laborables.

Unidad 21. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado

Introducción

Antes del 5 de febrero de 1917, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regulaban por leyes del servicio civil, y por normas de derecho administrativo.

Después de que se promulga la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, aparece por primera vez el texto del artículo 123, con un contenido suficientemente extenso para regular todos los aspectos esenciales del trabajo.

Originalmente este precepto regulaba todas las relaciones de trabajo en general, incluyendo no sólo a los trabajadores que prestan sus servicios a personas o empresas particulares, sino también a los trabajadores del Estado; y como dato relevante no existían los apartados A y B.

Esto quiere decir que dicho precepto no establecía diferencias entre los trabajadores que laboraran para el sector privado o para el Estado

Catorce años después de que se promulga la Constitución de 1917, se expide la primera Ley Federal del Trabajo (1931), reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Siete años después, siendo Presidente de la República el Gral. Lázaro Cárdenas del Río, promulga el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, el cual se publica en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938.

Algunos burócratas inconformes con el referido Estatuto, presionan para que se derogue este ordenamiento, y para que sus disposiciones se eleven a rango constitucional e incluyan en el máximo ordenamiento jurídico

Grosso modo es así que el 5 de diciembre de 1960 se publica en el Diario Oficial de la Federación una nueva reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apareciendo por primera vez en dicho artículo dos apartados (A y B).

Esta reforma es relevante porque establece diferencias significativas entre los trabajadores del sector privado, y los empleados de gobierno.

Esto lejos de resultar una acción benéfica para los trabajadores al

	<p>servicio del Estado, tiene un impacto negativo.</p> <p>Esta opinión se hace considerando que en el apartado B, entre otros inconvenientes, existen restricciones y obstáculos al derecho de huelga, así como a los derechos de los trabajadores de confianza. Contrariamente en el apartado A no existen tales restricciones ni obstáculos.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer 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.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 341-359.</p> <p>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 44-45.</p> <p>Remolina Roqueñí, Felipe. <i>El artículo 123 Constitucional</i>. México, IMSS, 2000. Pp. 529-651.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición, Editorial Porrúa. México 1970. Pp. 169-183</p> <p>Universidad América Latina. <i>Las invenciones de los trabajadores</i>. "Página oficial". Disponible en: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Administrativo/Pdf/Unida</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Régimen de los trabajadores al servicio del Estado</p> <p>Elabore un mapa conceptual con imágenes que se relacionen con el régimen de los Trabajadores al Servicio del Estado</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Diferencias entre regímenes</p> <p>Elabore un cuadro con dos columnas. En una de éstas se debe escribir una lista de las características y requisitos de los derechos de huelga, y de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo, y en la otra sus diferencias en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p>

[d_10.pdf](#)
[Consultado el 22 de
noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Es el antecedente principal del apartado B del artículo 123 Constitucional.
 - a) La Ley Federal del Trabajo de 1931;
 - b) El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión;
 - c) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

2. En que fecha se adicionó el apartado B al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - a) El 5 de febrero de 1917;
 - b) El 5 de diciembre de 1960;
 - c) El 5 de diciembre de 1938.

3. Antes de que se promulgará la Constitución de 1917, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, se regían.
 - a) Las leyes del servicio civil y por normas de derecho administrativo;
 - b) Por la leyes locales en materia de trabajo;
 - c) Por leyes federales.

4. En el caso del apartado B del artículo 123 Constitucional, la categoría o cargo de trabajador de confianza se determina
 - a) Por la naturaleza de las funciones realizadas;
 - b) Por el nombramiento que hace el titular de la dependencia;
 - c) Por lo que establece la ley.

5. El derecho del huelga en el apartado B del artículo 123 Constitucional.
 - a) Es absoluto y no tiene restricciones;
 - b) Solo procede previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, y cuando se violen de manera general y sistemática todos los derechos que establece el artículo 123 apartado B de la Constitución.
 - c) Cuando busca un equilibrio entre los factores de la producción.

Unidad 22. Régimen Jurídico Laboral Aplicable a las Instituciones de Crédito

Introducción

El primer reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se publica en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1937, siendo entonces Presidente de la República Mexicana el Gral. Lázaro Cárdenas del Río.

Dicho reglamento establece un régimen especial de trabajo, aplicable únicamente a las instituciones de crédito y sus organizaciones auxiliares.

Este reglamento se expide con el propósito de proscribir los derechos de sindicación y huelga consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de los trabajadores de estas instituciones; sin embargo se desconocen las causas que inspiraron al Presidente de la República para expedirlo.

No obstante lo anterior, las circunstancias políticas, económicas y sociales que prevalecen durante el Gobierno Cardenista, sugieren que dicho reglamento se expide por la razón antes mencionada.

El segundo reglamento de trabajo para estas instituciones y organizaciones auxiliares se publica en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1953 durante el Gobierno del Presidente Adolfo Ruíz Cortines, el cual deroga al anterior.

Pesé a este nuevo reglamento los derechos de sindicación y huelga continuaron vedados para los trabajadores bancarios.

El 1 de septiembre de 1982 el Presidente de la República José López Portillo, emite un decreto que en su parte conducente dice "...por causas 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 en 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."

A partir de la expropiación antes mencionada, el régimen jurídico de los trabajadores de las instituciones afectadas por el decreto paulatinamente cambia, y se abren las puertas para que ejercieran sus derechos de sindicación y de huelga que indebidamente les

	<p>habían obstaculizados por más de 45 años.</p> <p>Asimismo, las instituciones de Banca y Crédito afectadas por la expropiación se transforman de Sociedades Anónimas, en Sociedades Nacionales de Crédito.</p> <p>Las relaciones de trabajo que originalmente se regían por el apartado A del artículo 123 de la Constitución, pasaron a regirse por el apartado B.</p> <p>Por este motivo la autoridad competente para conocer y resolver los asuntos relacionados con el trabajo en dichas instituciones deja de ser la Junta Federal de Conciliación Arbitraje, y es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Lo anterior solo es temporal, pues a raíz de la reprivatización de los bancos cambia otra vez el marco constitucional que rige sus relaciones de trabajo. Del apartado B, los cambian nuevamente al A.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer régimen laboral aplicable a los trabajadores al servicio de las instituciones de crédito, así como sus orígenes, su evolución y las principales diferencias con los demás regímenes laborales.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 505-516.</p> <p>De la Cueva, Mario. El Nuevo <i>Derecho Mexicano del Trabajo</i>. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 520-523.</p> <p>Gómez González Arelly. <i>El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios</i>. México, Porrúa, Primera Edición, 1977. Pp. 103-137.</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Ordenamientos jurídicos para instituciones de crédito y organizaciones auxiliares</p> <p>Elabore una cronología de los acontecimientos más relevantes en cuanto a los diversos ordenamientos jurídicos en materia de trabajo que se expidieron para las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, empezando por el primer reglamento que se publicó el 29 de noviembre de 1937, hasta la reprivatización de la banca.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Constitucionalidad de los reglamentos de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares</p> <p>Elabore un escrito debidamente razonado sobre la inconstitucionalidad de los reglamentos de trabajo de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.</p>

<p>Barajas Montes de Oca, Santiago. "Empleados bancarios", en <i>Legislación y Jurisprudencia, Gaceta informativa</i>, México, Año 1, Volumen 1, IIJ, 1972. Pp. 611-614. Disponible en: http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2344/8.pdf</p> <p>[Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	
--	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. El primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se expidió y publicó durante el gobierno del Presidente.
 - a) Adolfo Ruíz Cortines;
 - b) Lázaro Cárdenas del Río;
 - c) Emilio Portes Gil.
2. El derecho de sindicación de los trabajadores bancarios estuvo prohibido expresamente:
 - a) En la Ley Federal del Trabajo de 1931;
 - b) En el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares;
 - c) En la Ley Federal del Trabajo de 1970.
3. El motivo de la prohibición al derecho de sindicación de los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, consistía:
 - a) En que se trataba de un servicio público que no puede interrumpirse por conveniencia económica;
 - b) Se justificaba en la naturaleza del servicio público;
 - c) En el hecho de que se encontraban sujetos a un reglamento especial.
4. La creación de sindicatos de trabajadores bancarios se autorizó:
 - a) Después del decreto de expropiación de las instituciones de crédito privadas;
 - b) Antes del decreto de expropiación de las instituciones de crédito;
 - c) Con la Ley Federal del Trabajo de 1970.
5. Bajo cual régimen constitucional se regularon las relaciones de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito, después de su expropiación.

- a) En el apartado A) del artículo 123 de la Constitución;
- b) En el apartado B) del artículo 123 de la Constitución;
- c) En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Unidad 23. Los Trabajos Especiales Regulados en la Ley Federal del Trabajo	
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 falta de una reglamentación especial para los trabajos de esta índole provocaría que el objeto no se cumpliera por imposibilidad jurídica; cuenta habida 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 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>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las principales modalidades de las relaciones de trabajo especiales reguladas por la Ley Federal del Trabajo. • Identificar las actividades y trabajos que por sus características propias requieren de una reglamentación especial. • Aprender que existen actividades que por su naturaleza no pueden regirse por las disposiciones generales, por tanto requieren de otras disposiciones creadas especialmente para regular su tipo de actividad.
Bibliografía básica De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i> . México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 369-504.	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Trabajos especiales - Existencia</p> <p>En un máximo de una cuartilla, escriba cuál es la razón para que exista un título en la Ley Federal del Trabajo, dedicado a los</p>

<p>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 4a. Edición, 1977. Pp. 549-584.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, Primera Edición, 1970. Pp. 319-348.</p> <p>Patricia Kurczyn Villallobos Trabajos Especiales. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo, 2015, Artículos 181-353 U. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	<p>trabajos especiales. En el mismo escrito haga una lista de 5 tipos de trabajos especiales.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Condiciones de trabajo por rubro</p> <p>Dibuje una tabla con cinco columnas. Abajo aparece una sugerencia para el ejercicio. En cada columna va a enunciar las condiciones de trabajo que están relacionadas con cada uno de los rubros o conceptos marcados.</p> <table border="1" data-bbox="522 567 1396 1558"> <thead> <tr> <th colspan="5">Condiciones de Trabajo</th> </tr> <tr> <th>Trabajadores de confianza</th> <th>Trabajadores de los buques</th> <th>Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas</th> <th>Trabajo a domicilio</th> <th>Trabajadores domésticos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Funciones de confianza</td> <td>Duración de las relaciones de trabajo.</td> <td>Jornadas de trabajo</td> <td>Características del trabajo</td> <td>Labores que realizan</td> </tr> <tr> <td>Ausencia de representación de trabajadores ante organismos</td> <td>vacaciones</td> <td>vacaciones</td> <td>Contenido del libro de registro de trabajadores</td> <td>Jornada laboral</td> </tr> <tr> <td>Derecho de regresar al puesto de planta</td> <td>Criterio respecto a los salarios diferentes</td> <td>Criterio respecto a los salarios diferentes</td> <td>Contenido de la libreta de trabajo a domicilio</td> <td>Descanso semanal</td> </tr> <tr> <td>Causas especiales de rescisión</td> <td>Causas especiales de rescisión</td> <td>Causas especiales de rescisión</td> <td>Vacaciones y derecho a la indemnización o/reinstalación</td> <td>Conceptos que abarca el salario</td> </tr> </tbody> </table>	Condiciones de Trabajo					Trabajadores de confianza	Trabajadores de los buques	Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	Trabajo a domicilio	Trabajadores domésticos	Funciones de confianza	Duración de las relaciones de trabajo.	Jornadas de trabajo	Características del trabajo	Labores que realizan	Ausencia de representación de trabajadores ante organismos	vacaciones	vacaciones	Contenido del libro de registro de trabajadores	Jornada laboral	Derecho de regresar al puesto de planta	Criterio respecto a los salarios diferentes	Criterio respecto a los salarios diferentes	Contenido de la libreta de trabajo a domicilio	Descanso semanal	Causas especiales de rescisión	Causas especiales de rescisión	Causas especiales de rescisión	Vacaciones y derecho a la indemnización o/reinstalación	Conceptos que abarca el salario
Condiciones de Trabajo																															
Trabajadores de confianza	Trabajadores de los buques	Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	Trabajo a domicilio	Trabajadores domésticos																											
Funciones de confianza	Duración de las relaciones de trabajo.	Jornadas de trabajo	Características del trabajo	Labores que realizan																											
Ausencia de representación de trabajadores ante organismos	vacaciones	vacaciones	Contenido del libro de registro de trabajadores	Jornada laboral																											
Derecho de regresar al puesto de planta	Criterio respecto a los salarios diferentes	Criterio respecto a los salarios diferentes	Contenido de la libreta de trabajo a domicilio	Descanso semanal																											
Causas especiales de rescisión	Causas especiales de rescisión	Causas especiales de rescisión	Vacaciones y derecho a la indemnización o/reinstalación	Conceptos que abarca el salario																											
Autoevaluación																															
<p>Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:</p> <p>1. La pérdida de la confianza es causa de rescisión de la relación de trabajo.</p> <p>a) En el caso de los trabajadores de buques;</p> <p>b) En el caso del trabajo a domicilio;</p>																															

- c) En el caso de los trabajadores de confianza.
- 2. Los trabajadores de buques con bandera mexicana tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de
 - a) 12 laborables días por el primer año;
 - b) 30 días calendario por el primer año;
 - c) 6 días por el primer año.
- 3. Los alimentos y la habitación son el equivalente al 50% del salario.
 - a) En ningún caso;
 - b) En el caso de los trabajadores domésticos;
 - c) Cuando existe pacto entre el patrón y el trabajador.
- 4. Los tripulantes de aeronaves civiles con matrícula mexicana tienen el primer año de servicio tienen derecho a un periodo anual de vacaciones.
 - a) 30 días calendario no acumulables;
 - b) 12 días laborables ;
 - c) 14 días laborables.
- 5. Salario diferente para el mismo trabajo que se preste a bordo de buques y de aeronaves de distinta categoría o en diferentes rutas.
 - a) Es discriminatorio;
 - b) No viola el principio de igualdad de salario;
 - c) Las dos opciones anteriores.

Unidad 24. El Derecho Habitacional del Trabajo	
Introducción	<p>El problema de la vivienda de los trabajadores es un asunto bastante añejo, incluso en la época del emperador Maximiliano de Habsburgo, se expidió un ordenamiento denominado “Ley Protectora de las Clases Menesterosas”.</p> <p>En el artículo 8 de este ordenamiento se disponía lo siguiente: “En todas las fincas se dará a los trabajadores agua y vivienda”</p> <p>En 1906 el Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón, en su programa expusieron la necesidad de que se proporcionara vivienda a los trabajadores del campo.</p> <p>Lo anterior influye en gran medida sobre los constituyentes de 1917, al incorporar la fracción XII en el artículo 123 de la Constitución, cuyo texto original era el siguiente:</p> <p>“En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas...”</p> <p>Las intenciones siempre han sido buenas, pero lo cierto es que el problema de la vivienda de los trabajadores nunca ha sido resuelto, ni aún después de la reforma constitucional de 1972 de la cual deriva el nacimiento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT),</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los principios, normas e instituciones que regulan el derecho de los trabajadores de disfrutar habitaciones cómodas e higiénicas.
Bibliografía básica	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Derecho habitacional de los trabajadores</p> <p>Dibuje un mapa mental de los antecedentes y aspectos relevantes sobre el derecho habitacional de los trabajadores.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores</p>

<p>Edición, 1977. Pp. 402-409.</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, Primera Edición, 1970. Pp. 310-312.</p> <p>Campillo Sáinz, José. <i>Estudios en Homenaje a Jorge Barrera Graf, "Principios Fundamentales del Derecho Habitacional del Trabajo"</i>, 1989, Tomo I. Pp. 333-352. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/644/15.pdf [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A, fracción XII y Apartado B, fracción XI inciso f. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el 22 de septiembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del Trabajo. Artículos 136-153. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo</p>	<p>Elabore un mapa mental de los antecedentes y aspectos relevantes sobre el derecho habitacional de los trabajadores.</p>
--	--

<p>[Consultado el 12 de septiembre de 2017]</p> <p>Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. Artículos 6, 12 y 16. Disponible: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-del-instituto-del-fondo-nacional-de-la-vivienda-para-los-trabajadores</p> <p>[Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p>	
Autoevaluación	
<ol style="list-style-type: none">1. Monto de la aportación que deben realizar las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.<ol style="list-style-type: none">a) El 10 % sobre los salarios de sus trabajadores;b) El 5% sobre los salarios de sus trabajadores;c) El 3% sobre los salarios de sus trabajadores. 2. La administración de los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores está a cargo de:<ol style="list-style-type: none">a) Director General;b) Asamblea General.c) Consejo de Administración del Instituto 3. Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio.<ol style="list-style-type: none">a) De los Trabajadores;b) Del Institutoc) Del Comité de Vigilancia. 4. Procede la devolución de las aportaciones realizadas por los patrones en favor de los trabajadores.<ol style="list-style-type: none">a) En casos de incapacidad total o parcial permanente, siempre que la incapacidad parcial sea del 50% o mas, de jubilación o muerte de los trabajadores;b) Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y tenga mínimo 50 años de edad;c) En los dos casos anteriores. 5. En caso que un trabajador obtuviera un crédito del Fondo para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de su vivienda o para el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, y fallece sin terminar de pagarlo.<ol style="list-style-type: none">a) El crédito se exige a los beneficiarios del trabajador;b) El crédito se extingue porque existe un seguro que libera al trabajador o a sus	

- beneficiarios de la obligación de pagar la deuda contraída, en caso de muerte o de incapacidad total permanente.
- c) La deuda se trasmite a la sucesión del trabajador.
6. El patrón no tiene obligación de realizar aportaciones por lo que respecta a sus
- a) Trabajadores de confianza;
 - b) Directores y Gerentes;
 - c) Trabajadores domésticos.

Unidad 25. La Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores

Introducción	<p>Existen indicios de que la capacitación y el adiestramiento en el trabajo son cuestiones que aparecen en las corporaciones romanas y en los gremios de la edad media</p> <p>En México, ni la Constitución de 1917, ni la Ley Federal del Trabajo de 1931, abordan temas relacionados con la capacitación o adiestramiento, es decir que ambos ordenamientos son omisos.</p> <p>No obstante, el artículo 218 de la mencionada ley de 1931, define el contrato de aprendizaje como: “aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”</p> <p>El contrato de aprendizaje da pauta para que se comentan injusticias en contra de los trabajadores o aprendices, tales como pagarles sueldos de miseria, o en el peor de los casos, no pagarles.</p> <p>Lo anterior es causa para que en la Ley de 1970 se derogue el artículo 218 y desaparezca el contrato de aprendizaje.</p> <p>Mediante reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, impulsada por el entonces Presidente de la República José López Portillo, se instrumenta por primera vez México la obligación de proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento, a cargo de las empresas.</p> <p>Dicha reforma constitucional se ve posteriormente reflejada en la Ley Federal del Trabajo, mediante nuevas reformas a diversos artículos de este ordenamiento, las cuales se publican en el Diario Oficial de la federación del 28 de abril de 1978, y entran en vigor el 1 de mayo del mismo año.</p> <p>En conclusión, la capacitación o adiestramiento en el trabajo se instituye en nuestro régimen interno a nivel constitucional, y legal en 1978. Por tanto, a la fecha (2017) tiene apenas 39 años reglamentado</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reconocer los derechos y obligaciones a cargo de los trabajadores y patrones en materia de capacitación o adiestramiento.• Diferenciar entre capacitación y adiestramiento.

	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar los beneficios recíprocos, tanto para los trabajadores y patrones, como resultado de la implementación de programas de capacitación o adiestramiento dentro de los procesos productivos del trabajo.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 271-308.</p> <p>Atlantic International University. <i>Open Courses</i>. “Derecho Laboral y Normas Mínimas”. Disponible en: http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%204.pdf [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Universidad de Sonora. <i>Tesis Digitales</i>. Disponible en: http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/9226/Capitulo1.pdf [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A, fracción XIII. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Capacitación y adiestramiento</p> <p>Elabore un mapa conceptual con imágenes que se relacionen con el tema de la capacitación o adiestramiento en el trabajo, diferenciando entre uno y otro concepto, resaltando los beneficios para trabajadores y patrones.</p>

Ley Federal del Trabajo. Artículos 153 A -153 X. Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Diga cuál es el antecedente de la capacitación o adiestramiento en nuestro sistema jurídico.
 - a) El contrato de trabajo de 1970;
 - b) El contrato de aprendizaje regulado en la Ley Federal del Trabajo de 1931;
 - c) El contrato de aprendizaje regulado en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

2. Diga en que año se elevó a rango constitucional el tema de la capacitación o adiestramiento en el trabajo.
 - a) En 1970;
 - b) En 1980;
 - c) En 1978.

3. Diga cuál es el objeto de la capacitación en el trabajo.
 - a) Preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puesto de nueva creación;
 - b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los patrones deben implementar para incrementar la productividad;
 - c) Las dos respuestas anteriores.

4. Diga cuál es el objeto del adiestramiento en el trabajo.
 - a) Entre otras cosas, preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puesto de nueva creación;
 - b) Entre otras cosas, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los patrones deben implementar para incrementar la productividad;
 - c) Las dos respuestas anteriores.

5. Es obligación constituir comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.
- a) Para las empresas que tengan más de 20 trabajadores;
 - b) Para todas las empresas sin importar el número de trabajadores que tengan;
 - c) Para las empresas que tengan más de 50 trabajadores.

Unidad 26. Los Riesgos de Trabajo	
Introducción	<p>La cultura para prevenir riesgos de trabajo está relacionada con el tema de la seguridad en el empleo.</p> <p>Los riesgos de trabajo son las exposiciones de los trabajadores a sufrir eventos que pueden desencadenar accidentes o enfermedades de diferentes índoles.</p> <p>Dichos riesgos se encuentran ligados invariablemente con las actividades laborales que desempeñan los asalariados, y se pueden producir de manera repentina o, de forma paulatina, dependiendo de la causa a la que obedezca.</p> <p>Por regla general, los patrones son responsables en todo momento de la seguridad, higiene y prevención de riesgos en el trabajo. Sin embargo, esta regla no excluye de responsabilidad a los trabajadores, ya que éstos tienen la obligación de asumir o tomar las precauciones necesarias para evitar que se generen accidentes o enfermedades de trabajo. Para tal efecto deben acatar escrupulosamente las disposiciones que se emitan en materia de seguridad e higiene.</p>
Objetivo	<p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar los riesgos de trabajo, sus causas y efectos, así como los principales derechos de los trabajadores y obligaciones de los patrones en esta materia.• Conocer y valorar las obligaciones que adquieren los sujetos que intervienen en una relación de trabajo en materia de seguridad, higiene y prevención de riesgos.• Identificar y diferenciar entre accidentes y enfermedades de trabajo.• Concientizar sobre las consecuencias jurídicas en caso de que se verifique algún accidente o enfermedad de trabajo.• Conocer y valorar la importancia que representa la inscripción de los trabajadores en el régimen obligatorio de seguridad social, y los beneficios que representa para los sujetos que se encuentran vinculados por una relación de trabajo, habida cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley del Seguro Social : <p style="text-align: center;">“El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su</p>

	<p>servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.”</p>
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 617-640.</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual del Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 10ª ed., 1979. Pp. 229-248</p> <p>Trueba Urbina, Alberto. <i>Nuevo Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, Primera Edición, 1970. Pp. 397-445.</p> <p>Universidad de Sonora. <i>Tesis Digitales</i>. Disponible en: http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/12609/capitulo1.pdf [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, Apartado A, fracciones XIV y XV. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento-constitucional-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p> <p>Ley Federal del</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Conceptos: Riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>Dibuje una tabla con tres columnas. Utilice cada columna para escribir las características aplicables a los conceptos: Riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>Actividad de aprendizaje 2. Riesgo de trabajo.</p> <p>Elabore un mapa mental relacionado con el tema de los riesgos de trabajo, en donde precise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quien es el responsable inmediato de la seguridad e higiene, así como de la prevención de riesgos en el trabajo. • Consecuencias jurídicas que se actualizan cuando se producen riesgos de trabajo. • Derechos que le asisten a los trabajadores afectados por riesgos de trabajo. <p>Actividad de aprendizaje 3. Incapacidad.</p> <p>Dibuje una tabla con tres columnas. Utilice cada columna para explicar en que consiste: a) la incapacidad temporal; b) la incapacidad parcial permanente; y c) la incapacidad total permanente.</p> <p>Actividad de aprendizaje 4. Indemnización.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico relacionado con el pago de indemnizaciones en caso de riesgos de trabajo, en el que se aborde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario máximo para calcular el importe de la indemnización. • Excluyente de responsabilidad patronal. • Importe de la indemnización por incapacidad total permanente. • Importe de la indemnización por muerte del trabajador. <p>Actividad de aprendizaje 5. Responsabilidad del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre riesgos de trabajo.</p> <p>Realice un ensayo de no más de 4 cuartillas con tipografía arial 12 interlineado 1.15, escrito sobre la responsabilidad del Instituto</p>

<p>Trabajo. Artículos 472-515. Disponible en: https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo [Consultado el 22 de noviembre de 2017]</p>	<p>Mexicano del Seguro Social, respecto a los trabajadores asegurados contra riesgos de trabajo.</p>
---	--

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. De acuerdo con nuestra legislación laboral, los riesgos de trabajo son:
 - a) Eventualidades o desgracias que pueden suceder o no;
 - b) Accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o por motivo del trabajo;
 - c) Cualquier lesión orgánica o perturbación funcional.
2. Consiste en cualquier lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte que se produce repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier día, hora o lugar que se preste.
 - a) Riesgo profesional;
 - b) Enfermedad de trabajo;
 - c) Accidente de trabajo.
3. Es un estado patológico provocado por la acción continuada de algo que está relacionado con el propio trabajo o con el medio en que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios.
 - a) Enfermedad de trabajo;
 - b) Riesgo de trabajo;
 - c) Accidente de trabajo.
4. Consiste en la pérdida de facultades o de aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
 - a) Incapacidad permanente parcial;
 - b) Incapacidad permanente total;
 - c) Incapacidad de por vida.
5. Consiste en la asunción de obligaciones por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a los trabajadores asegurados que son víctimas de riesgos de trabajo.
 - a) Responsabilidad compartida;
 - b) Derechos laborales;

c) Subrogación de obligaciones.

Unidad 27. El Derecho Sucesorio Laboral

Introducción	<p>En términos generales la palabra “sucesión” proviene del latín [successio] que implica suceder. Por otro lado, la palabra suceder tiene varias connotaciones y no significa necesariamente que algún acontecimiento, tarde o temprano va a tener que ocurrir.</p> <p>La presente unidad analiza el tema de la sucesión en materia laboral, esto implica saber quienes van a ser las personas que deben sustituir al patrón o al trabajador que fallezca en los derechos y obligaciones que cada uno de ellos adquiere respecto al otro, con motivo de vínculo o relación de trabajo.</p> <p>Los artículos 53 fracción II, en relación con el 434 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establecen que son causa de terminación de la relación de las relaciones de trabajo, la muerte del trabajador o del patrón respectivamente.</p> <p>Si bien la muerte del trabajador o del patrón (persona física) traen como consecuencia la terminación o extinción de la relación de trabajo, ninguno de estos acontecimientos implican la desaparición de los derechos y obligaciones que se generaron para ambos sujetos durante la existencia del vínculo que los unía con motivo del trabajo.</p> <p>Para más información el artículo 115 de la citada ley, también establece (textual) que: “Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.”</p> <p>Esta disposición alude únicamente a los derechos de los beneficiarios del trabajador fallecido, empero no así las obligaciones adquiridas por éste. Por tanto se colige que sólo son objeto de trasmisión los derechos de carácter o contenido económico generados a favor del trabajador.</p> <p>Finalmente cabe señalar que a diferencia de las sucesiones en materia civil o familiar, la reglamentación sustantiva y procesal en el campo laboral es completamente distinta.</p> <p>En efecto, los artículos 500 al 503, en relación con el 892 y demás correlativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho sustantivo y adjetivo aplicable en el caso de las sucesiones en materia de trabajo.</p>
Objetivo	Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá:

	<ul style="list-style-type: none">• Conocer los aspectos generales del derecho sucesorio en materia laboral, así como la reglamentación que existe para determinar el orden de prelación de los beneficiarios laborales.
<p>Bibliografía básica</p> <p>De Buen Lozano, Néstor. <i>Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 5a. Edición actualizada, 1983, Tomo II. Pp. 641-651.</p> <p>Guerrero, Euquerio. <i>Manual del Derecho del Trabajo</i>. México, Porrúa, 10ª ed., 1979. Pp. 236-237.</p> <p>S/a. Presentación sobre <i>Derecho Sucesorio Laboral</i>. Disponible en: https://prezi.com/ijzko_nq9rref/derecho-sucesorio-laboral/ [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>S/a. “Sucesiones Laborables”, en <i>Blogspot</i>. Disponible en: http://sucesioneslaboralespanama2013.blogspot.mx/2013/08/derecho-sucesorio-laboral-y-derecho-de.html [Consultado el 20 de noviembre de 2017]</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación. <i>Sistematización de Tesis y Ejecutorias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación</i>. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sifsist/Documentos/Te</p>	<p>Después de revisar los textos de la bibliografía básica, realice las siguientes actividades:</p> <p>Actividad de aprendizaje 1. Conceptos relacionados con el derecho sucesorio laboral.</p> <p>Elabore un cuadro sinóptico relacionado con el tema de las sucesiones en materia de trabajo, con varias llaves que refieran a los temas: a) importe de la indemnización por muerte del trabajador; b) beneficiarios de acuerdo con el orden establecido por la ley; y c) procedimiento para la declaratoria de beneficiarios.</p>

[sis/163/163225.pdf](#)
[Consultado el 20 de noviembre de 2017]

Ley Federal del Trabajo. Artículos 500-503. Disponible en:
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
[Consultado el 22 de noviembre de 2017]

Autoevaluación

Subraye la respuesta correcta de los reactivos siguientes:

1. Diga cuales son los factores o elementos preponderantes que el legislador consideró para la designación de beneficiarios en materia de trabajo.
 - a) La dependencia económica y el grado de incapacidad para trabajar de los beneficiarios;
 - b) La relación de parentesco;
 - c) La relación jurídica laboral.
2. El importe de la indemnización por muerte del trabajador derivada de un riesgo de trabajo comprende.
 - a) El pago de un mes de salario a sus beneficiarios;
 - b) El pago de dos meses de salario;
 - c) El pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, más el importe equivalente a cinco mil días de salario a sus beneficiarios.
3. Para calcular y determinar el importe de las indemnizaciones a los beneficiarios se tomará como referencia.
 - a) El último salario que percibía el trabajador antes de su muerte;
 - b) El ultimo salario que percibía el trabajador antes de su muerte, siempre que dicho salario no exceda el doble del salario mínimo general, pues en caso de que exceda la cantidad máxima o tope serán dos salarios mínimos.
 - c) El salario mínimo general vigente en el momento de la muerte del trabajador.
4. El pago de la prima de antigüedad a los beneficiarios, procede:
 - a) En caso que se presente un accidente o enfermedad por riesgo de trabajo;
 - b) En caso de que el trabajador se lesione con motivo del trabajo;
 - c) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, y sin importar que hubiera ocurrido a consecuencia de algún riesgo de trabajo.
5. En caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, el patrón tiene obligación

especial de dar aviso inmediato y por escrito, proporcionando entre otras cosas el nombre y domicilio de los probables beneficiarios de la indemnización.

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- b) A la esposa del trabajador fallecido;
- c) A los padres del trabajador fallecido.

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.

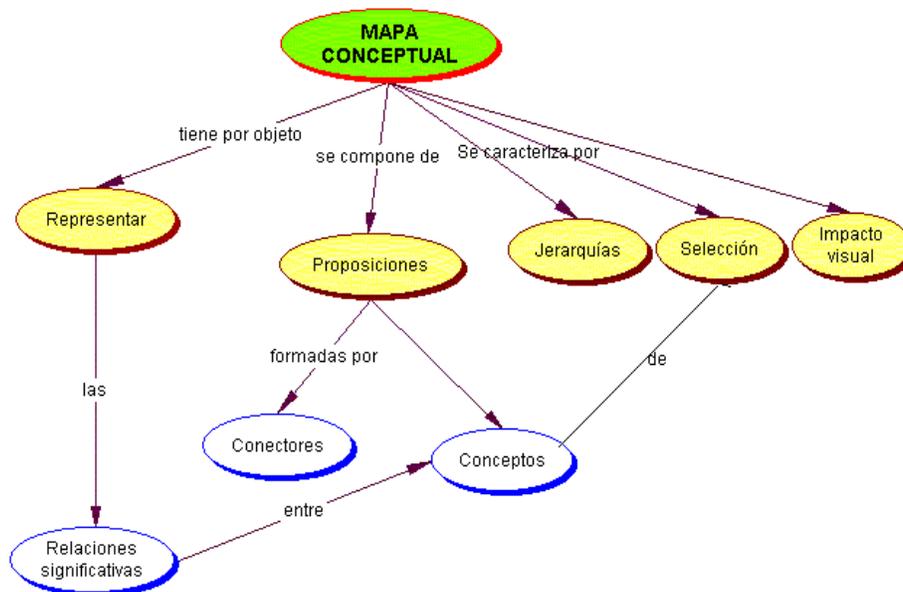
Mapa conceptual

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 variables 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

Questionarios

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.

Bibliografía complementaria

Bouzas Ortiz, José Alfonso. Perspectivas del trabajo en México, Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México, 2010.

Cavazos Flores Baltasar. 40 Lecciones del Derecho Laboral, Trillas, México, 2008.

Furnham Adrián. Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones Laborales, Oxford, México, 2001.

Garrido Ramón Elena. Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press, México, 2009.

González Ibarra Juan de Dios. Trabajo y Nueva Justicia Laboral Sustantiva y Adjetiva, DIBS Fontamara, México, 2009.

Kaye J. Dionisio. Relaciones y Colectivas del Trabajo, Themis, México DF, 2002.

López Balguer Mercedes. La Relación Laboral de los Trabajadores Puestos a Disposición: Aspectos Individuales y Colectivos, Tirant Lo Blanch, 2001.

Martín Valverde Antonio y Rodríguez- Sañudo Gutiérrez Fermín y García Murcia Joaquín. Derecho del Trabajo, Tecnos, 2003.

Tena Suck Rafael, Hugo Italo Morales. Derecho Individual del Trabajo, Sista, México D,F, 2008. Vida Soria José. Normas Laborales Básicas, Comares, 2009

Respuesta de las autoevaluaciones

<p>Unidad 1</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. b3. c4. b5. a	<p>Unidad 2</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. a5. b
<p>Unidad 3</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. a3. a4. c5. b	<p>Unidad 4</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. b3. a4. c5. a
<p>Unidad 5</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. a3. a4. c5. b	<p>Unidad 6</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. a5. b
<p>Unidad 7</p> <p>Falso o verdadero</p> <ol style="list-style-type: none">1.- F2.- V3.- V4.- F5.- F	<p>Unidad 8</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1.- D2.- C3.- B4.- F5.- E6.- A

<p>Unidad 9</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1.- B2.- C3.- A <p>Falso o verdadero</p> <ol style="list-style-type: none">1.- F2.- V3.- F	<p>Unidad 10</p> <p>Relación de columnas</p> <ol style="list-style-type: none">1.- D2.- A3.- E4.- B5.- C
<p>Unidad 11</p> <p>Falso o verdadero</p> <ol style="list-style-type: none">1.- V2.- F3.- F4.- V5.- F6.- V7.- V8.- V	<p>Unidad 12</p> <p>Falso o verdadero</p> <ol style="list-style-type: none">1.- V2.- V3.- F4.- F5.- F6.- V
<p>Unidad 13</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. c4. b5. c	<p>Unidad 14</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. c2. b3. b4. c5. a6. c7. b8. a9. b10. b
<p>Unidad 15</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. b3. c4. b5. b6. c7. a	<p>Unidad 16</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. a3. a4. c5. b6. c7. b

<p style="text-align: center;">Unidad 17</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. b4. a5. c	<p style="text-align: center;">Unidad 18</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. b3. a4. b5. a6. c
<p style="text-align: center;">Unidad 19</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. c2. b3. b4. a5. c	<p style="text-align: center;">Unidad 20</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. b5. c6. a7. b8. c9. b
<p style="text-align: center;">Unidad 21</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. b3. a4. c5. b	<p style="text-align: center;">Unidad 22</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. a3. c4. a5. b

<p>Unidad 23</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. c2. a3. b4. a5. b	<p>Unidad 24</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. c5. b6. c
<p>Unidad 25</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. b5. c	<p>Unidad 26</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. b2. c3. a4. b5. c
<p>Unidad 27</p> <p>Opción múltiple</p> <ol style="list-style-type: none">1. a2. c3. b4. c5. a	

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez
Secretario Administrativo

Dra. Mónica González Contró
Abogada General

FACULTAD DE DERECHO

Dr. Raúl Contreras Bustamante
Director

Dr. Víctor Manuel Garay Garzón
Secretario General

Mtra. Irma Patricia Merodio Bassan
Secretaria Administrativa

Dra. María del Socorro Marquina Sánchez
Secretaria Académica

Lic. Lorena Gabriela Becerril Morales
Secretaria de Asuntos Escolares

DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA

Mtro. Fausto Pedro Razo Vázquez
Jefe de la División

Mtro. Orlando Montelongo Valencia
Coordinador de Evaluación

Lic. Miguel Vidal González
Responsable de Sección Escolar

Lic. Carlos Mondragón Navarro
Raymundo Barrera Flores
Revisión Editorial

Mtro. Diego Alexander Cancino Meza
Jefe de Diseño

Arq. Silvia Guzmán Torres
Delegación Administrativa

