

Principios Fundamentales y Sujetos del Derecho Laboral



Primera Unidad **Fundamentos y Evolución** **del Derecho Laboral**



Índice de la Unidad

1. Concepto y Autonomía

Definición, objeto y especificidad del Derecho Laboral

2. Naturaleza y Caracteres

Carácter tuitivo, imperativo e irrenunciable

3. Principios Fundamentales

Pro operario, norma más favorable, primacía de la realidad y otros

4. Fuentes del Derecho

Jerarquía y aplicación de fuentes nacionales e internacionales

5. Evolución Histórica

Desarrollo desde sus orígenes hasta la actualidad



Observaciones Generales de la Unidad



Base Fundamental

Esta unidad constituye la base fundamental para comprender el Derecho Laboral mexicano en su totalidad. Los conceptos, principios y fuentes que estudiaremos son esenciales para interpretar correctamente la legislación laboral vigente.



Evolución Histórica

Se prestará especial atención a la evolución histórica del Derecho Laboral en México, desde la Constitución de 1917 hasta las reformas más recientes, para entender el contexto social y político que ha moldeado esta rama del derecho.



Enfoque Teórico-Práctico

El enfoque será tanto teórico como práctico, analizando casos concretos de la jurisprudencia mexicana que ilustran la aplicación de estos principios fundamentales.



Análisis Crítico

Los estudiantes deberán analizar críticamente cómo estos fundamentos se materializan en la práctica jurídica contemporánea.

Concepto y Autonomía del Derecho Laboral

El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, con el objetivo de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

Autonomía del Derecho Laboral



Autonomía Científica

Posee principios propios que fundamentan su estudio y aplicación como disciplina jurídica independiente.



Autonomía Didáctica

Se enseña como materia especializada en los planes de estudio de Derecho.



Autonomía Jurídica

Cuenta con legislación específica que regula exclusivamente las relaciones laborales.



Autonomía Jurisdiccional

Dispone de tribunales laborales específicos para resolver las controversias en esta materia.

Objeto del Derecho Laboral

1

Regular el trabajo humano

Establece las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo subordinado, personal y remunerado.

2

Proteger al trabajador

Busca equilibrar la desigualdad inherente a la relación laboral mediante normas protectoras.

3

Establecer condiciones justas

Determina los derechos y obligaciones mínimas para garantizar la dignidad en el trabajo.

4

Regular relaciones colectivas

Norma la organización sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

Especificidad del Derecho Laboral

Protección del trabajo

Enfoque en la dignidad de la actividad laboral humana como elemento central del derecho laboral

Relaciones asimétricas

Regulación de las desigualdades inherentes en la relación trabajador-empleador

Justicia social

Búsqueda del equilibrio y equidad como objetivo primordial de esta rama jurídica

Intervención estatal

Participación del Estado para equilibrar las relaciones laborales

Especificidad en el contexto mexicano

Artículo 123 constitucional

Base fundamental que establece los derechos laborales en México

Ley Federal del Trabajo

Ordenamiento especializado que desarrolla los principios constitucionales

Tribunales laborales

Órganos jurisdiccionales con procedimientos propios para resolver conflictos

Mecanismos de conciliación

Solución preferente de controversias antes de llegar a juicio

Naturaleza del Derecho del Trabajo

Derecho Social

Trasciende la división tradicional entre derecho público y privado, constituyendo una tercera categoría orientada a proteger a grupos sociales específicos.

Derecho Dinámico

Evoluciona constantemente para adaptarse a las nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales del mundo laboral.

Derecho Protector

Su esencia radica en la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral: el trabajador.

Justicia para todos



Caracteres del Derecho del Trabajo

Carácter Tuitivo

Protege al trabajador como parte más débil de la relación laboral, estableciendo garantías mínimas irrenunciables. En México, este carácter se manifiesta en la interpretación pro operario de las normas laborales.

Carácter Imperativo

Sus normas son de orden público y no pueden ser modificadas por la voluntad de las partes en perjuicio del trabajador. La Ley Federal del Trabajo establece mínimos que deben respetarse obligatoriamente.

Carácter Irrenunciable

Los derechos laborales no pueden ser objeto de renuncia por parte del trabajador. Cualquier renuncia a estos derechos se considera nula de pleno derecho según la legislación mexicana.

Principios del Derecho del Trabajo

Los principios son directrices que orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, supliendo vacíos legislativos y guiando la evolución del derecho laboral.

En el sistema jurídico mexicano, estos principios tienen rango constitucional y son desarrollados por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

Principio Protector

Tutela al trabajador como la parte más vulnerable de la relación laboral, estableciendo mecanismos que equilibran la desigualdad inherente.

Primacía de la Realidad

Prioriza los hechos reales sobre los documentos formales, valorando lo que ocurre en la práctica por encima de acuerdos escritos.

Irrenunciabilidad

Establece que los derechos laborales no pueden ser objeto de renuncia por parte del trabajador, protegiendo el mínimo legal garantizado.

Continuidad Laboral

Presume la estabilidad y permanencia de la relación de trabajo, favoreciendo contratos por tiempo indefinido sobre los temporales.

Razonabilidad

Exige que las decisiones en materia laboral sean coherentes y proporcionales, evitando arbitrariedades en la relación laboral.

Buena Fe

Demanda honestidad, lealtad y confianza mutua entre trabajadores y empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones.

Principio Protector

Es el principio fundamental del Derecho Laboral, del cual derivan otros principios específicos. Busca compensar la desigualdad económica entre trabajador y empleador mediante normas favorables al trabajador.



In dubio pro operario

En caso de duda en la interpretación de una norma, se debe adoptar la que más favorezca al trabajador.



Norma más favorable

Cuando existen varias normas aplicables, debe elegirse la que otorgue mayores beneficios al trabajador.



Condición más beneficiosa

Las condiciones más favorables adquiridas por el trabajador deben ser respetadas a pesar de normas posteriores menos beneficiosas.

Principio de Primacía de la Realidad

Este principio establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos.

La Suprema Corte de Justicia de México ha establecido jurisprudencia que privilegia las condiciones reales de trabajo sobre las formalmente pactadas cuando estas últimas pretenden encubrir o desvirtuar la verdadera relación laboral.

Aplicaciones prácticas:

Relación laboral

Determinación de la existencia de una verdadera relación de trabajo más allá de la forma contractual utilizada.

Condiciones reales

Reconocimiento de las verdaderas condiciones de trabajo experimentadas por el trabajador en su día a día.

Simulaciones

Identificación de simulaciones contractuales que intentan evadir responsabilidades laborales.

Salario real

Determinación del salario efectivamente percibido por el trabajador, incluyendo pagos no documentados.

Antigüedad efectiva

Reconocimiento del tiempo real de servicio del trabajador independientemente de los registros formales.



Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Concepto

Los derechos laborales reconocidos por la ley son irrenunciables, siendo nula cualquier estipulación en contrario. Este principio limita la autonomía de la voluntad en beneficio del trabajador.

Fundamento Legal

En México, este principio está consagrado en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la nulidad de las renunciaciones a los derechos laborales.

Alcance

Aplica a todos los derechos establecidos en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos y las condiciones generales de trabajo.

Principio de Continuidad de la Relación Laboral

Este principio establece la presunción de que el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia y continuidad, favoreciendo las relaciones laborales de duración indefinida.

Manifestaciones:

- Preferencia por contratos indefinidos
- Restricción de contratos temporales
- Conversión de contratos temporales en indefinidos
- Presunción de subsistencia del vínculo laboral

En la legislación mexicana:

La Ley Federal del Trabajo establece que las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, salvo casos específicos. La temporalidad debe justificarse y probarse.

La jurisprudencia mexicana ha reforzado este principio al establecer que la carga de la prueba sobre la terminación de la relación laboral recae en el empleador.



Principios de Buena Fe y Razonabilidad

Principio de Buena Fe

Exige que tanto trabajadores como empleadores actúen con honestidad, lealtad y transparencia en el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos. En México, este principio se aplica tanto en la interpretación de los contratos como en su ejecución.

Principio de Razonabilidad

Requiere que las decisiones y acciones de las partes en la relación laboral sean conformes a la razón y la lógica. Los tribunales laborales mexicanos utilizan este principio para evaluar la proporcionalidad de sanciones y la justificación de medidas empresariales.

Fuentes del Derecho del Trabajo

Las fuentes del Derecho Laboral son los medios a través de los cuales se crean, modifican o extinguen las normas jurídicas laborales. En el sistema mexicano, estas fuentes siguen una jerarquía específica.



Constitución Política

La ley suprema que establece los derechos laborales fundamentales en el artículo 123.



Tratados Internacionales

Convenios de la OIT y otros acuerdos internacionales ratificados por México.



Ley Federal del Trabajo

Reglamenta el artículo 123 constitucional y regula detalladamente las relaciones laborales.



Contratos Colectivos

Acuerdos entre sindicatos y empleadores que establecen condiciones de trabajo.

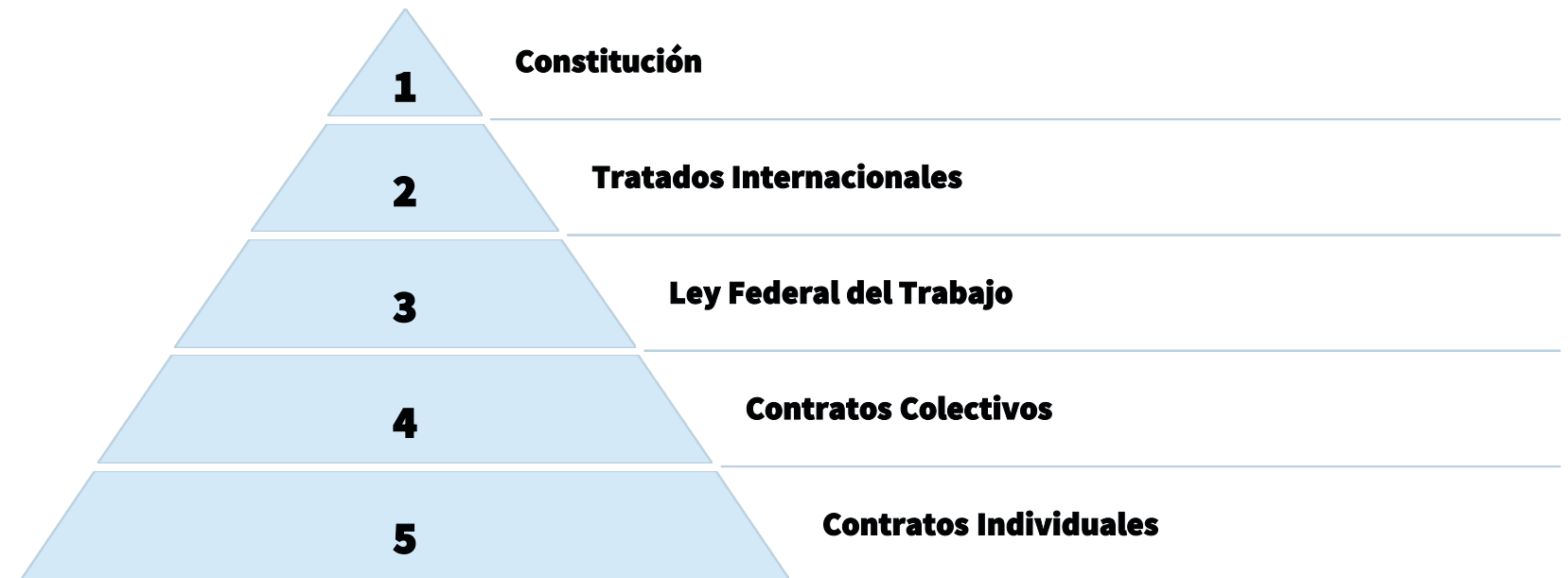


Jurisprudencia y Costumbre

Interpretaciones judiciales y prácticas laborales reconocidas que complementan el marco legal.

La correcta identificación y aplicación de estas fuentes es fundamental para resolver conflictos laborales y determinar los derechos y obligaciones de las partes en la relación de trabajo.

Jerarquía de las Fuentes del Derecho Laboral



En México, tras la reforma constitucional de 2011, los tratados internacionales en materia de derechos humanos tienen el mismo rango que la Constitución, aplicándose el principio pro persona para determinar la norma más favorable.

Supremacía Constitucional

La Constitución Política establece en su artículo 123 los derechos laborales fundamentales.

Convenios Internacionales

México ha ratificado numerosos convenios de la OIT que complementan la normativa nacional.

Marco Legal Federal

La Ley Federal del Trabajo desarrolla y regula detalladamente las relaciones laborales.



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Mexicana de 1917 fue pionera a nivel mundial al incluir derechos sociales, particularmente los derechos laborales en su artículo 123.

1

Apartado A

Regula relaciones entre trabajadores y empleadores en general

2

Apartado B

Regula relaciones entre el Estado y sus trabajadores

Principales garantías constitucionales:

Jornada máxima

Límite de horas laborales para proteger al trabajador

Salario mínimo

Remuneración básica garantizada por ley

Participación en utilidades

Derecho a una parte de las ganancias empresariales

Seguridad social

Protección en salud, vejez y otros riesgos

Asociación sindical

Libertad para organizarse colectivamente

Derecho de huelga

Capacidad legal de suspender labores

Tratados Internacionales



Convenios OIT

México ha ratificado numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo que establecen estándares laborales mínimos en diversas materias.



Tratados Comerciales

Acuerdos como el T-MEC incluyen capítulos laborales que comprometen a México a respetar derechos laborales fundamentales.



Pactos de Derechos Humanos

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce derechos laborales como parte de los derechos humanos.

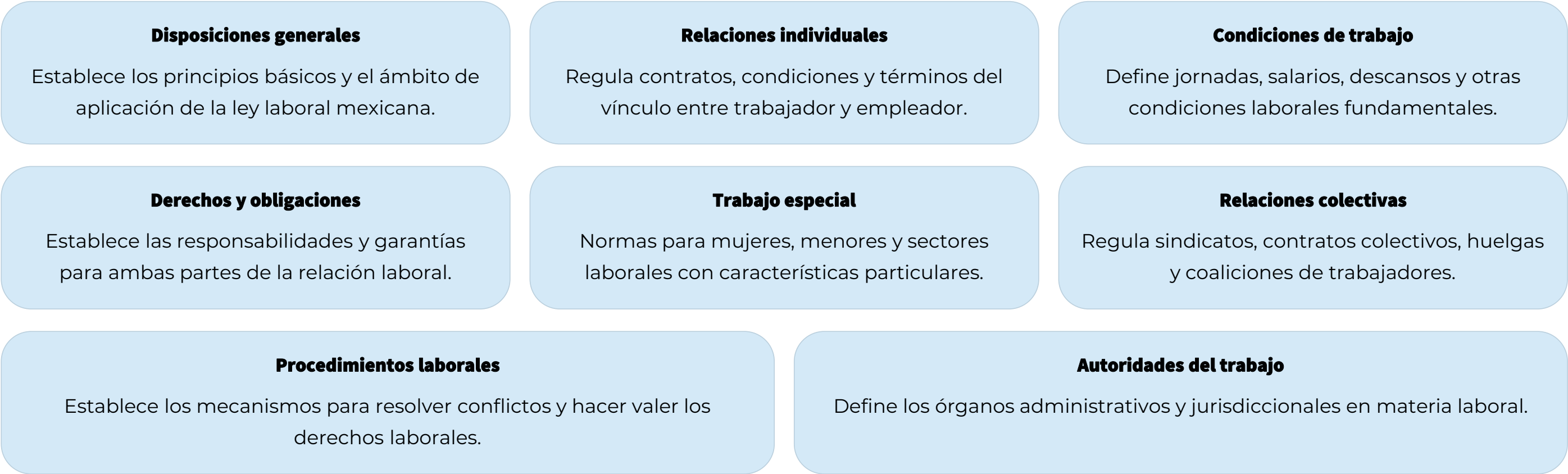
Tras la reforma constitucional de 2011, estos tratados tienen aplicación directa en el sistema jurídico mexicano y pueden ser invocados ante los tribunales laborales.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es el ordenamiento reglamentario del artículo 123 constitucional, apartado A. Regula detalladamente las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Promulgada originalmente en 1931 y reformada sustancialmente en 1970, ha experimentado importantes modificaciones en 2012 y 2019 para adaptarse a las nuevas realidades laborales.

Estructura de la LFT:



Contratos Colectivos y Reglamentos

Contratos Colectivos de Trabajo

Acuerdos celebrados entre sindicatos y empleadores que establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. En México, tras la reforma de 2019, deben ser aprobados por la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Contratos-Ley

Extensión obligatoria de un contrato colectivo a toda una rama de la industria en una zona geográfica determinada. Son poco comunes en la práctica actual mexicana, pero siguen vigentes en algunas industrias como la textil y azucarera.

Reglamentos Interiores de Trabajo

Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y empleadores en el desarrollo del trabajo en una empresa o establecimiento. Deben ser formulados por comisiones mixtas de representantes.

Jurisprudencia y Costumbre

Jurisprudencia Laboral

En México, la jurisprudencia se establece cuando la Suprema Corte de Justicia o los Tribunales Colegiados de Circuito sostienen el mismo criterio en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

La jurisprudencia es obligatoria para todos los tribunales laborales y ha sido fundamental en la interpretación y evolución del Derecho Laboral mexicano.

Costumbre Laboral

Prácticas reiteradas que generan la convicción de obligatoriedad. En el ámbito laboral mexicano, la costumbre puede:

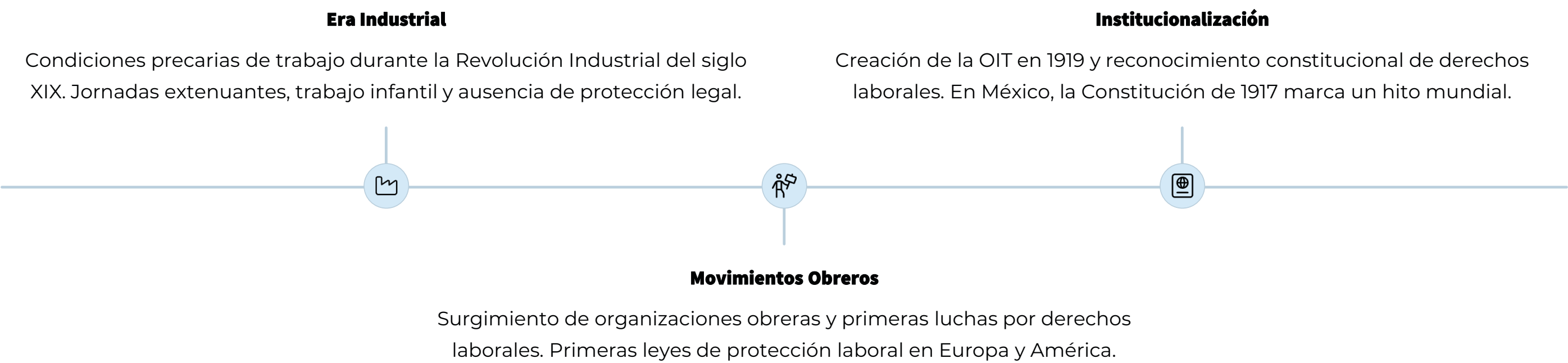
- Integrar el contenido de los contratos
- Crear condiciones de trabajo
- Servir como elemento interpretativo

Sin embargo, no puede contravenir disposiciones legales expresas.



Evolución Histórica del Derecho Laboral

El Derecho Laboral surge como respuesta a las condiciones de explotación generadas por la Revolución Industrial y el liberalismo económico, evolucionando desde la completa desregulación hasta el reconocimiento de derechos fundamentales para los trabajadores.



El Caso Mexicano

En México, esta evolución tiene características particulares vinculadas a su desarrollo histórico, político y social, especialmente marcado por la Revolución Mexicana, que dio origen al reconocimiento constitucional de los derechos laborales en el artículo 123 de la Constitución de 1917, siendo pionera a nivel mundial.

Esta evolución histórica continúa hasta nuestros días con las recientes reformas laborales que buscan adaptar el marco jurídico a las nuevas realidades del trabajo en el siglo XXI.

Etapas de la Evolución del Derecho Laboral





El Derecho Laboral en México: Antecedentes

Época Prehispánica y Colonial

En la época prehispánica existían formas de trabajo como el tequio (trabajo comunitario) y la esclavitud. Durante la colonia se implementaron instituciones como la encomienda y el repartimiento.

México Independiente

Tras la independencia persistió la desprotección de los trabajadores. Las Leyes de Reforma y la Constitución de 1857 consagraron la libertad contractual sin límites.

Porfiriato (1876-1911)

Periodo de industrialización con condiciones laborales extremadamente precarias:

- Jornadas de 12 a 16 horas
- Salarios insuficientes
- Trabajo infantil generalizado
- Represión de movimientos obreros

Surgieron importantes huelgas como la de Cananea (1906) y Río Blanco (1907), antecedentes directos de la Revolución Mexicana.

La Constitución de 1917: Un Hito Mundial

Contexto Revolucionario

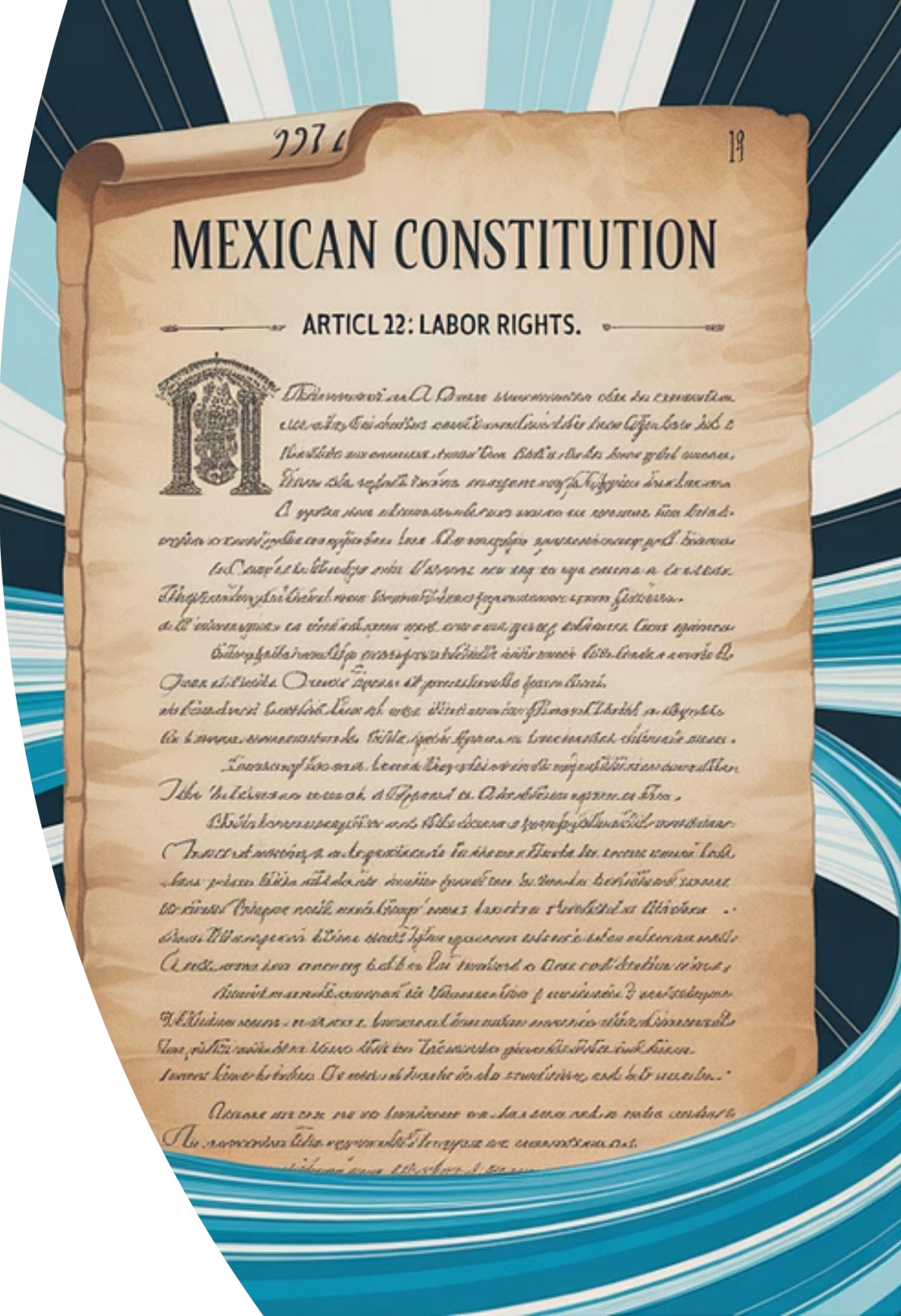
La Revolución Mexicana (1910-1917) incorporó demandas sociales y laborales. El Congreso Constituyente de Querétaro debatió intensamente la cuestión social, destacando la participación de Francisco J. Múgica y Heriberto Jara.

Artículo 123 Original

Estableció por primera vez a nivel constitucional mundial derechos laborales como: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo infantil, salario mínimo, descanso semanal, protección a la maternidad, derecho de asociación y huelga.

Trascendencia Internacional

Antecedió a la Constitución de Weimar (1919) y a la creación de la OIT (1919), influyendo en el constitucionalismo social mundial y en el reconocimiento de los derechos sociales como derechos fundamentales.



Desarrollo Legislativo Posterior

Ley Federal del Trabajo de 1931

Primera ley reglamentaria del artículo 123 a nivel federal. Unificó la legislación laboral en todo el país, anteriormente dispersa en leyes estatales.

1

2

Reforma Constitucional de 1962

Adición del apartado B al artículo 123 para regular específicamente las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

3

Ley Federal del Trabajo de 1970

Nueva ley con mayor protección a los trabajadores, incluyendo reparto de utilidades obligatorio, ampliación de derechos sindicales y mejora en prestaciones sociales.

4

Reforma de 2012

Introdujo nuevas modalidades de contratación, reguló la subcontratación y modernizó aspectos procesales, con un enfoque de flexibilización laboral.

5

Reforma de 2019

Transformó el sistema de justicia laboral, creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y estableció la democracia sindical obligatoria.



Reforma Laboral de 2019: Un Nuevo Paradigma

La reforma constitucional de 2017 y su implementación legislativa en 2019 representan la transformación más profunda del sistema laboral mexicano desde 1917, motivada por compromisos internacionales (T-MEC) y la necesidad de modernización.

Principales cambios:

- Desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- Creación de tribunales laborales dentro del Poder Judicial
- Fase conciliatoria obligatoria previa al juicio
- Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- Democracia sindical obligatoria (voto personal, libre, directo y secreto)
- Legitimación de contratos colectivos existentes
- Eliminación de contratos de protección patronal
- Nuevos procedimientos para negociación colectiva
- Paridad de género en materia sindical

Tendencias Actuales del Derecho Laboral



Digitalización del Trabajo

Regulación del teletrabajo, plataformas digitales y nuevas formas de empleo. La reforma a la LFT de 2021 incorporó el capítulo de teletrabajo en México.



Flexiseguridad

Búsqueda de equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. México enfrenta el desafío de reducir la informalidad laboral (56% de la población ocupada).



Internacionalización

Armonización de estándares laborales a nivel global. El T-MEC incluye un anexo laboral con mecanismos de respuesta rápida que ya han sido activados contra empresas mexicanas.



Inclusión y No Discriminación

Fortalecimiento de la igualdad de oportunidades. México ha implementado reformas para promover la paridad de género y prevenir la discriminación laboral.



Desafíos del Derecho Laboral Mexicano

Implementación de la Reforma

La transición al nuevo sistema de justicia laboral enfrenta retos presupuestarios, de infraestructura y capacitación. La implementación se realiza por etapas hasta 2023.

Informalidad Laboral

Más de la mitad de los trabajadores mexicanos se encuentran en la informalidad, sin acceso a derechos laborales ni seguridad social.

Nuevas Formas de Trabajo

La economía de plataformas y la automatización plantean desafíos regulatorios para garantizar derechos laborales en contextos no tradicionales.

Brecha Salarial

Persisten importantes diferencias salariales por género, región y sector económico que requieren políticas específicas.

El Futuro del Derecho Laboral

El Derecho Laboral mexicano enfrenta el reto de adaptarse a nuevas realidades manteniendo su esencia protectora. Las tendencias apuntan hacia:

- Mayor integración entre derechos laborales y derechos humanos
- Desarrollo de marcos regulatorios para la economía digital
- Fortalecimiento de la inspección del trabajo
- Políticas activas de empleo y formación continua

La pandemia de COVID-19 aceleró transformaciones como:

- Normalización del teletrabajo
- Reconocimiento de riesgos biológicos laborales
- Mayor atención a la salud mental en el trabajo
- Digitalización de procesos laborales
- Revalorización de trabajos esenciales



Conclusiones: Puntos Clave

1

Autonomía y Especificidad

El Derecho Laboral mexicano se ha consolidado como una rama autónoma con principios, fuentes y procedimientos propios, orientados a la protección del trabajador y la búsqueda de equilibrio en las relaciones laborales.

2

Principios Fundamentales

Los principios protector, de irrenunciabilidad, de primacía de la realidad, de continuidad y de buena fe constituyen el núcleo axiológico del Derecho Laboral, guiando su interpretación y aplicación.

3

Jerarquía Normativa

El sistema de fuentes del Derecho Laboral mexicano integra normas constitucionales, internacionales y ordinarias en una estructura jerárquica que privilegia la norma más favorable al trabajador.

Conclusiones: Puntos Clave (continuación)



1

Evolución Histórica

El Derecho Laboral mexicano ha evolucionado desde la desregulación liberal hasta un sistema de protección social, con la Constitución de 1917 como hito fundamental que posicionó a México como pionero mundial en el reconocimiento constitucional de derechos laborales.

2

Transformación Actual

La reforma laboral de 2019 representa un cambio paradigmático que busca democratizar las relaciones colectivas y modernizar el sistema de justicia laboral, respondiendo a compromisos internacionales y necesidades internas de transformación.

Segunda Unidad

La Relación Individual de Trabajo



Índice de la Unidad

1. Observaciones Generales

Introducción y contexto de la relación individual de trabajo

2. La Relación de Trabajo

Concepto, elementos esenciales y distinción de otras figuras jurídicas

3. El Contrato Individual de Trabajo

Formas, tipos de contratación y cláusulas

4. Suspensión y Terminación

Causas de suspensión, rescisión y terminación

5. Jornada de Trabajo y Descansos

Tipos de jornada, límites legales, horas extraordinarias y regulación de descansos

6. Salario y Prestaciones

Concepto, formas de pago, protección y prestaciones legales

7. Conclusiones

Puntos conclusivos sobre la relación individual de trabajo

Observaciones Generales

Base del Derecho Laboral

La relación individual de trabajo constituye el vínculo jurídico fundamental entre trabajador y empleador, formando la base del derecho laboral mexicano.

Marco Regulatorio

Esta relación está regulada por la Ley Federal del Trabajo, actualizada, que establece claramente los derechos y obligaciones para ambas partes.

Importancia del Estudio

Comprender esta unidad es esencial para entender cómo se configura, desarrolla y concluye la relación laboral dentro del marco jurídico mexicano.

Observaciones Generales (continuación)

La legislación laboral mexicana ha evolucionado significativamente hasta 2025, incorporando cambios que reflejan las nuevas realidades del mercado laboral:



Protección de derechos

Mayor protección a los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno laboral moderno



Nuevas modalidades

Adaptación a nuevas modalidades de trabajo (remoto, híbrido) surgidas tras transformaciones tecnológicas



Equidad de género

Fortalecimiento de la equidad de género y políticas de no discriminación en el ámbito laboral



Resolución de conflictos

Mejora en los mecanismos de resolución de conflictos laborales mediante sistemas más eficientes

La Relación de Trabajo

Concepto

La relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre una persona que presta un servicio personal y subordinado a otra mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le haya dado origen.

Elementos Clave

- Prestación de servicio personal
- Subordinación
- Pago de salario

Base Legal

Según la Ley Federal del Trabajo (actualizada a 2025), la relación laboral se presume por el simple hecho de la prestación de un servicio personal subordinado, aun cuando no exista un contrato formal.

Elementos Esenciales de la Relación Laboral

1

Subordinación

Es la facultad jurídica del empleador para dirigir y controlar la actividad laboral del trabajador, quien debe acatar las órdenes e instrucciones dentro del marco legal. La subordinación es el elemento distintivo más importante de la relación laboral.

2

Prestación de un Servicio Personal

El trabajador debe realizar personalmente la actividad para la cual fue contratado, sin posibilidad de delegar sus funciones a un tercero, salvo casos excepcionales previstos en la ley.

3

Pago de un Salario

Contraprestación económica que el empleador debe pagar al trabajador por sus servicios, independientemente de la forma o denominación que se le dé (sueldo, honorarios, comisiones, etc.).

Distinción de Otras Figuras Jurídicas

Relación de Trabajo vs. Contrato de Servicios Profesionales

Relación de Trabajo	Contrato de Servicios
Existe subordinación	No hay subordinación
Pago de salario	Pago de honorarios
Prestaciones de ley	Sin prestaciones laborales
Regulado por LFT	Regulado por Código Civil

Relación de Trabajo vs. Contratos Mercantiles

Los contratos mercantiles (comisión, agencia, distribución) se distinguen de la relación laboral por:

- Ausencia de subordinación
- Independencia en la forma de prestar el servicio
- Asunción de riesgos propios
- Posibilidad de subcontratación

Simulación de Relaciones Laborales

La legislación mexicana actualizada a 2025 ha reforzado las sanciones contra la simulación de relaciones laborales, cuando se utilizan figuras como:



Outsourcing Ilegal

Prohibido cuando se transfieren trabajadores propios de la actividad principal de la empresa, con sanciones económicas severas y responsabilidad solidaria.



Falsos Contratos de Servicios Profesionales

Cuando existe subordinación real pero se disfraza como relación civil para evadir obligaciones laborales y fiscales.



Contratos Mercantiles Simulados

Utilización de figuras como comisión mercantil o franquicia para encubrir verdaderas relaciones de trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo

Concepto

El contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Naturaleza Jurídica

Aunque la relación laboral puede existir sin contrato escrito, la ley exige su formalización para mayor seguridad jurídica.

i **Importante:** Según la legislación laboral, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, pero genera una presunción legal a su favor respecto a las condiciones de trabajo.

Formalización

Documento que establece derechos y obligaciones entre las partes

Acuerdo

Consentimiento mutuo entre empleador y trabajador

Protección

Garantiza condiciones laborales según la ley

Formas del Contrato Individual

Contrato Escrito

Debe contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de las partes; tipo de relación; servicio a prestar; lugar de trabajo; duración de la jornada; forma y monto del salario; día y lugar de pago; capacitación; y otras condiciones de trabajo.

Contrato Verbal

Aunque válido, la ley presume que todas las condiciones favorecen al trabajador. El empleador tiene la carga de la prueba para demostrar condiciones diferentes a las alegadas por el trabajador.

Contrato Electrónico

La legislación actualizada a 2025 reconoce la validez de contratos firmados electrónicamente, siempre que cumplan con los requisitos de la Ley de Firma Electrónica Avanzada y garanticen la integridad del documento.

Tipos de Contratación

La legislación laboral mantiene la preferencia por la contratación por tiempo indeterminado, limitando las demás modalidades a casos específicos justificados por la naturaleza del trabajo.

Por tiempo indeterminado

Considerada la regla general en la contratación laboral mexicana. No tiene fecha de terminación predeterminada.

Por obra determinada

Finaliza al completarse la obra o proyecto específico para el cual fue contratado el trabajador.

Por tiempo determinado

Establece una fecha específica de terminación, solo permitido cuando la naturaleza del trabajo lo justifique.

Por temporada

Para trabajos que se realizan en determinadas épocas del año, manteniendo la relación laboral en los períodos de inactividad.

Para capacitación inicial

Permite al empleador formar al trabajador durante un período específico antes de establecer una relación permanente.

A prueba

Período inicial para evaluar las aptitudes del trabajador antes de confirmar su contratación definitiva.

Contrato por Tiempo Indeterminado

Es la regla general en la legislación mexicana. Características principales:

No tiene fecha de terminación preestablecida

Otorga mayor estabilidad laboral al trabajador

Genera derecho a indemnización en caso de despido injustificado

Puede incluir un periodo a prueba (máximo 30 días, o 180 para puestos directivos)

La legislación actualizada a 2025 refuerza la protección contra el uso fraudulento de contratos temporales sucesivos

Contratos por Obra o Tiempo Determinado

Contrato por Obra Determinada

Se celebra cuando la naturaleza del trabajo así lo exige. Subsiste mientras dure la materia que le dio origen. Ejemplos:

- Construcción de un edificio
- Desarrollo de un proyecto específico
- Sustitución temporal de un trabajador

Contrato por Tiempo Determinado

Procede únicamente cuando:

- Lo exija la naturaleza del trabajo
- Se sustituya temporalmente a otro trabajador
- Lo permita la ley en casos específicos

La legislación mexicana establece que la concatenación de estos contratos puede generar una relación por tiempo indeterminado.

Contratos Especiales

1

Contrato a Prueba

Permite evaluar las aptitudes del trabajador.
Duración máxima: 30 días (puestos generales) o 180 días (puestos directivos). Si al término no se notifica la terminación, se convierte automáticamente en contrato por tiempo indeterminado.

2

Contrato de Capacitación Inicial

El trabajador adquiere conocimientos necesarios para el puesto. Duración máxima: 3 meses (puestos generales) o 6 meses (puestos directivos).
Requiere un programa de capacitación específico.

3

Contrato de Temporada

Para trabajos discontinuos que se requieren en ciertas épocas del año. La legislación 2025 refuerza los derechos de preferencia para futuras temporadas y el cómputo de antigüedad acumulada.

Cláusulas del Contrato Individual



Cláusulas Esenciales

Son aquellas sin las cuales el contrato no puede existir:

- Consentimiento de las partes
- Objeto posible (servicio a prestar)
- Subordinación
- Salario



Cláusulas Accidentales

Modifican o amplían los efectos normales del contrato:

- Periodo a prueba
- Confidencialidad
- No competencia (con limitaciones)
- Beneficios adicionales
- Horarios flexibles

 La legislación laboral establece límites más estrictos a cláusulas restrictivas como las de no competencia, que solo serán válidas por tiempo limitado y con compensación adecuada.



Suspensión de la Relación de Trabajo

Concepto y Efectos

La suspensión temporal de la relación laboral implica que el trabajador no presta el servicio y el patrón no paga el salario, sin que se termine el vínculo laboral. Durante la suspensión, el contrato permanece vigente pero sus efectos principales quedan temporalmente interrumpidos.

- i La legislación laboral ha ampliado las protecciones durante periodos de suspensión, especialmente en casos relacionados con salud y cuidados familiares.

Causas de Suspensión

Enfermedad Contagiosa

Cuando el trabajador padece una enfermedad que pone en riesgo a los demás. La legislación laboral incluye protocolos específicos post-pandemia.

Incapacidad Temporal

Por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. El IMSS cubre subsidios según la ley del Seguro Social.

Maternidad y Paternidad

Licencia de maternidad (12 semanas) y paternidad (ampliada a 20 días en 2025). Se mantiene el pago del salario a través del IMSS.

Arresto o Prisión Preventiva

Cuando el trabajador está sujeto a proceso penal pero no hay sentencia ejecutoriada.

Otras Causas de Suspensión

Servicios públicos

Cumplimiento de servicios y cargos públicos obligatorios

Representación oficial

Designación como representante ante organismos estatales

Documentación

Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea responsabilidad del trabajador

Cuidados familiares

Licencia por cuidados familiares (nueva en legislación 2025)

Contingencia sanitaria

Contingencia sanitaria declarada oficialmente

La legislación 2025 ha incorporado nuevas causales de suspensión relacionadas con el cuidado de familiares enfermos y situaciones de fuerza mayor, con protecciones reforzadas para el trabajador.

Terminación de la Relación de Trabajo

Concepto

Disolución definitiva del vínculo laboral, cesando para ambas partes las obligaciones derivadas del contrato.

Naturaleza

A diferencia de la suspensión, la terminación es permanente y extingue todos los derechos y obligaciones laborales.

Excepciones

Se mantienen obligaciones relacionadas con prestaciones ya devengadas por el trabajador.



Contrato Vigente



Causa de Terminación



Disolución Definitiva



La legislación mexicana actualizada a 2025 distingue entre causas de terminación que no generan responsabilidad y aquellas que implican indemnización.

Causas de Terminación Sin Responsabilidad

1

Mutuo Consentimiento

Acuerdo entre trabajador y empleador para finalizar la relación laboral. La legislación 2025 exige que este acuerdo sea formalizado ante la autoridad laboral para evitar presiones indebidas.

2

Muerte del Trabajador

Extingue la relación laboral por ser personalísima. Los beneficiarios tienen derecho a recibir prestaciones pendientes y la prima de antigüedad correspondiente.

3

Conclusión de la Obra o Vencimiento del Término

Aplicable a contratos por obra o tiempo determinado. La legislación 2025 refuerza la verificación de que la causa temporal haya efectivamente concluido.

Otras Causas de Terminación Sin Responsabilidad

Incapacidad física o mental

Cuando el trabajador presenta una condición que imposibilite la relación laboral, según dictamen médico.

Insubsistencia del objeto

Cuando desaparece el motivo fundamental que dio origen al contrato de trabajo.

Cierre definitivo de empresa

Por causas económicas justificadas, requiriendo autorización oficial. La legislación 2025 exige dictámenes periciales independientes.

Agotamiento de materia extractiva

Cuando se agota el recurso en industrias de extracción como minería o petróleo.

Concurso o quiebra declarada

Cuando la empresa es declarada legalmente en quiebra por autoridad competente.

Jubilación del trabajador

Conforme a planes establecidos por la empresa o acuerdos colectivos.

 La legislación laboral ha establecido procedimientos más rigurosos para verificar la legitimidad de causas económicas en cierres de empresas, requiriendo dictámenes periciales independientes.

Rescisión de la Relación Laboral

Concepto

La rescisión es la terminación unilateral de la relación de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones de alguna de las partes. Puede ser:

Por causa imputable al trabajador

El empleador puede rescindir sin responsabilidad cuando el trabajador incurre en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la LFT. Debe notificar por escrito la causa.

Por causa imputable al empleador

El trabajador puede rescindir y exigir indemnización cuando el empleador incurre en las causales del artículo 51 de la LFT.



Causas Justificadas de Rescisión (Empleador)



Faltas de Probidad u Honradez

Actos deshonestos, robo, fraude o conductas similares que afecten la confianza necesaria en la relación laboral.



Violencia, Amenazas o Malos Tratos

Contra el empleador, sus familiares o personal directivo. La legislación 2025 incluye expresamente el acoso laboral y sexual como causales.



Daño Intencional a Bienes

Ocasionar intencionalmente daños materiales durante el desempeño del trabajo o con motivo de él.



Inasistencias Injustificadas

Más de tres faltas en un período de 30 días sin permiso o causa justificada.

Causas Justificadas de Rescisión (Trabajador)



Engaño del Empleador

Sobre condiciones de trabajo al celebrar la relación laboral.



Conductas de Acoso

Acoso laboral, sexual o conductas hostiles contra el trabajador o familiares. La legislación 2025 amplía la definición y protecciones.



Reducción de Salario

Disminución unilateral del salario sin causa justificada o sin consentimiento del trabajador.



Falta de Pago de Salario

No recibir el salario en la fecha y lugar convenidos.

Indemnizaciones por Despido

Despido Injustificado

El empleador debe pagar:

- 3 meses de salario integrado
- 20 días por año (si procede reinstalación)
- Salarios vencidos (máx. 12 meses)
- Prima de antigüedad

Despido Justificado

Con causa legal comprobada:

- Prima de antigüedad (>15 años)
- Prestaciones devengadas

La ley 2025 refuerza la carga probatoria del empleador y agiliza la resolución de conflictos.

Jornada de Trabajo

Concepto y Marco Legal

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.

Está regulada por el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, que establecen límites máximos para proteger la salud y bienestar del trabajador.

La legislación mexicana actualizada a 2025 mantiene la duración máxima de la jornada en 8 horas diarias, pero ha incorporado nuevas modalidades de flexibilización y distribución del tiempo de trabajo.



Límite Constitucional

El artículo 123 de la Constitución establece que la duración máxima de la jornada será de 8 horas.



Tipos de Jornada

La ley reconoce jornadas diurnas, nocturnas y mixtas con diferentes límites de horas.



Protección al Trabajador

Los límites buscan garantizar el descanso adecuado y la salud ocupacional del trabajador.



Nuevas Modalidades

La legislación laboral incorpora esquemas flexibles que permiten distribuir las horas semanales de formas alternativas.

Tipos de Jornada

Jornada Diurna

Comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas. Duración máxima: 8 horas diarias (48 horas semanales).

Jornada Nocturna

Comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. Duración máxima: 7 horas diarias (42 horas semanales). La reducción reconoce el mayor desgaste físico y mental.

Jornada Mixta

Comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3.5 horas. Duración máxima: 7.5 horas diarias (45 horas semanales).

La legislación laboral ha incorporado disposiciones específicas sobre jornadas flexibles y trabajo remoto, estableciendo parámetros para su implementación.

Modalidades Especiales de Jornada

Jornada Reducida

Menor a la duración máxima legal, con pago proporcional al tiempo trabajado. Casos:

- Menores de edad (máximo 6 horas)
- Mujeres en periodo de lactancia
- Trabajadores con discapacidad (según recomendación médica)
- Acuerdo entre las partes

Jornada Continua y Discontinua

- Continua: Con descanso de 30 minutos (mínimo)
- Discontinua: Con interrupción para que el trabajador pueda retirarse

Jornada Acumulada

Distribución de horas semanales en menos días (ej. 4x10). La legislación laboral establece requisitos específicos para su implementación.

Horas Extraordinarias

Regulación y Límites

Son las que exceden de la jornada ordinaria legal o contractual. Su regulación establece:

Límite de 3 horas diarias,
máximo 3 veces por semana
(9 horas semanales)

Las primeras 9 horas se
pagan al doble del salario
ordinario

Las que excedan de 9 horas
semanales se pagan al triple

Son voluntarias, salvo casos de siniestro o
riesgo inminente

La legislación laboral ha reforzado las
sanciones por obligar a trabajar horas extras
sin pago correspondiente

Descansos Laborales

La legislación mexicana establece diferentes tipos de descansos para proteger la salud y bienestar de los trabajadores:



Descanso Durante la Jornada

Mínimo 30 minutos cuando la jornada es continua. La legislación 2025 establece que debe ser efectivamente disfrutado fuera del área de trabajo.



Descanso Semanal

Un día de descanso por cada seis días de trabajo, preferentemente domingo. Si se trabaja domingo, se paga prima dominical (25% adicional).



Días de Descanso Obligatorio

La ley establece días feriados oficiales con goce de sueldo. Si se trabajan, se paga salario doble adicional al ordinario. La legislación laboral ha incorporado nuevas fechas conmemorativas.

Vacaciones y Prima Vacacional

12

Días mínimos

Para trabajadores con
más de un año de
servicio

2

Días adicionales

Por cada año
subsecuente hasta
llegar a 20 días

25%

Prima vacacional

Porcentaje adicional
sobre salario en
vacaciones

20

Días máximos

A partir del quinto año
de servicios

La legislación laboral ha modificado la progresión de días de vacaciones, aumentando el mínimo a 12 días desde el primer año y estableciendo incrementos más acelerados en los primeros años de servicio.



Salario

Concepto y Naturaleza Jurídica

Definición Legal

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Constituye un elemento esencial de la relación laboral.

Protección Especial

Goza de protección especial en la legislación mexicana, garantizando los derechos económicos del trabajador.

Componentes (LFT 2025)

Incluye: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad entregada por su trabajo.

Tipos de Salario

1

Por Unidad de Tiempo

Se paga en función del tiempo trabajado (hora, día, semana, quincena o mes), independientemente del resultado. Es la forma más común de pago en México.

2

Por Unidad de Obra

Se paga en función de la cantidad de piezas, obras o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido. La legislación 2025 refuerza la garantía de salario mínimo.

3

A Comisión

Se calcula como porcentaje sobre el valor de las ventas o cobranzas realizadas. La legislación laboral establece mayor transparencia en el cálculo y pago.

4

Mixto

Combina dos o más de los sistemas anteriores. Ejemplo: salario base más comisiones o bonos por productividad.

Salario Mínimo



Concepto

Es la cantidad menor que debe recibir un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural.



Tipos de Salario Mínimo

- General: Aplicable para todos los trabajadores
- Profesional: Para profesiones, oficios y trabajos especiales



Determinación

Es fijado anualmente por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), considerando estudios económicos y la inflación.



Actualización 2025

La legislación 2025 ha consolidado la política de recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo iniciada en años anteriores.

Protección al Salario

Forma de Pago

En moneda de curso legal, no en mercancías ni vales. La legislación 2025 regula estrictamente el pago electrónico, garantizando acceso sin costos para el trabajador.

Periodicidad

Máximo una semana para trabajadores manuales y quince días para los demás. Debe pagarse en día laborable y en el lugar de trabajo.

Descuentos Prohibidos

El salario mínimo es inembargable. Solo se permiten descuentos por pensiones alimenticias, cuotas sindicales, créditos INFONAVIT/FONACOT y otros expresamente autorizados.

Preferencia de Crédito

Los salarios devengados en el último año tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos fiscales y hipotecarios.

Prestaciones Legales

Aguinaldo



Definición y Monto

Prestación anual equivalente a 15 días de salario como mínimo, que debe pagarse antes del 20 de diciembre.



Cálculo Proporcional

Si el trabajador no completó el año de servicios, tiene derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.



Actualización Legal

La legislación 2025 ha reforzado las sanciones por el pago extemporáneo o incompleto del aguinaldo, incluyendo intereses moratorios.

Prima de Antigüedad

Se paga a los trabajadores de planta por el tiempo prestado a un mismo empleador.



12 Días por Año

Se calcula con base en 12 días de salario por cada año de servicios prestados al mismo empleador.



15 Años Mínimos

En caso de retiro voluntario, se requiere haber cumplido al menos 15 años de servicio para tener derecho.



Tope Salarial

El cálculo tiene como límite máximo 2 veces el salario mínimo. La legislación 2025 ha actualizado este tope, beneficiando a trabajadores de ingresos medios.

Casos en que Procede:



Terminación Laboral

Aplica en la terminación de la relación de trabajo, independientemente de la causa.



Fallecimiento

En caso de muerte del trabajador, la prima se paga a sus beneficiarios legales.



Retiro Voluntario

Cuando el trabajador decide retirarse voluntariamente después de 15 o más años de servicio.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)



Concepto

Derecho de los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por la empresa durante el ejercicio fiscal.

Determinación

- Porcentaje fijado por la Comisión Nacional para la PTU (10%)
- Se distribuye: 50% en proporción a salarios y 50% en proporción a días trabajados
- Plazo de pago: mayo (personas morales) o junio (personas físicas)



Límites

La legislación 2025 mantiene el límite máximo de 3 meses de salario o el promedio de la PTU recibida en los últimos 3 años, lo que resulte más favorable.

Excepciones

Están exentas empresas nuevas (primer año), de nueva creación con productos nuevos (dos años), de industria extractiva en periodo de exploración, e instituciones sin fines de lucro.

Conclusiones

1

Evolución Legislativa

La legislación laboral mexicana ha evolucionado significativamente hasta 2025, fortaleciendo la protección de los derechos de los trabajadores mientras busca equilibrio con la competitividad empresarial.

2

Elementos Esenciales

La subordinación, prestación personal del servicio y salario continúan siendo los elementos definitorios de la relación laboral, permitiendo distinguirla de otras figuras jurídicas.

3

Flexibilización Controlada

Las reformas hasta 2025 han permitido mayor flexibilidad en modalidades de contratación y jornadas, pero manteniendo garantías mínimas para evitar precarización.

4

Protecciones Reforzadas

Se han fortalecido las protecciones en materia de estabilidad laboral, salario digno y prestaciones, con especial énfasis en grupos vulnerables.

5

Nuevos Desafíos

La legislación continúa adaptándose a nuevas realidades como el trabajo remoto, la economía digital y la automatización, buscando proteger al trabajador en estos contextos emergentes.

Tercera Unidad

Sujetos Individuales de la Relación de Trabajo



Índice de la Unidad

3.1 El Trabajador

Concepto, clasificación y derechos

3.2 El Empleador

Concepto, responsabilidad solidaria e intermediación

3.3 Trabajadores con Condiciones Especiales

Regímenes específicos por actividad

3.4 Protección de Grupos Vulnerables

Mujeres, menores y personas con discapacidad

3.5 Migración Laboral

Marco normativo y desafíos actuales

Observaciones Generales de la Unidad

Enfoque Constitucional

Esta unidad se fundamenta en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Perspectiva de Derechos

Se analiza la relación laboral desde la protección de derechos fundamentales y la dignidad del trabajador.

Contexto Actual

Incorpora las reformas recientes en materia laboral y los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Trabajador: Concepto

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.



Persona Física

El trabajador siempre es una persona física (natural) que presta sus servicios personalmente.



Relación Laboral

El trabajo se presta a otra persona, ya sea física (individuo) o moral (empresa u organización).



Subordinación

Elemento distintivo que implica el poder jurídico de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador.

-  La jurisprudencia mexicana ha establecido que la subordinación constituye el elemento esencial que distingue la relación laboral de otro tipo de relaciones jurídicas, manifestándose en la facultad del patrón para dirigir, coordinar y supervisar las actividades del trabajador.

El Trabajador: Clasificación

1

Trabajador de Confianza

Realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general (Art. 9 LFT). Tienen limitaciones en derechos colectivos pero mantienen protección en condiciones de trabajo.

2

Trabajador de Planta

Contratado por tiempo indeterminado para labores permanentes de la empresa. Goza de estabilidad en el empleo y todos los derechos establecidos en la legislación laboral.

3

Trabajador Temporal

Contratado por obra o tiempo determinado. Su relación laboral está sujeta a la conclusión de la obra o al vencimiento del plazo estipulado (Arts. 35-39 LFT).

El Trabajador: Derechos Fundamentales

Conforme al Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, todo trabajador en México goza de los siguientes derechos fundamentales:

Trabajo Digno

Derecho a un trabajo digno y socialmente útil garantizado por la Constitución Mexicana.



Jornada Máxima

Límite de horas laborables para proteger la salud y bienestar del trabajador.



Capacitación

Acceso a formación y adiestramiento para desarrollo profesional.

Estabilidad Laboral

Protección contra el despido injustificado y permanencia en el empleo.



Descanso Semanal

Derecho a días de descanso obligatorio con goce de sueldo.



Seguridad Social

Protección en salud, vejez y ante riesgos laborales.

Salario Remunerador

Derecho a recibir un salario justo que permita una vida digna.



Vacaciones Pagadas

Periodo anual de descanso remunerado para recuperación del trabajador.



Participación en Utilidades

Derecho a compartir en las ganancias de la empresa.

Derechos Colectivos

Libertad de asociación sindical, derecho a huelga y negociación colectiva para la defensa de intereses comunes.

3.1 El Trabajador: Obligaciones

1 Cumplimiento de la Normativa

Observar las disposiciones contenidas en el reglamento interior de trabajo y normas de seguridad e higiene (Art. 134 fr. I y II LFT).

2 Desempeño Laboral

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos (Art. 134 fr. III y IV LFT).

3 Lealtad y Confidencialidad

Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, así como los asuntos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa (Art. 134 fr. XIII LFT).

El Empleador: Concepto

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



Persona Física o Moral

El empleador puede ser tanto una persona individual (física) como una organización, empresa o institución (moral).



Utilización de Servicios

Se caracteriza por utilizar los servicios de uno o varios trabajadores bajo una relación de subordinación.



Equiparación Legal

Se equiparan a los patrones las personas que contratan trabajadores para que ejecuten trabajos en beneficio de un tercero.



La calidad de empleador se determina por la existencia de la relación de subordinación, independientemente de la denominación que se dé al contrato.

El Empleador: Responsabilidad Solidaria

Concepto

La responsabilidad solidaria implica que varias personas responden conjuntamente por las obligaciones laborales frente a los trabajadores.

Fundamento Legal

Artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo establecen los supuestos de responsabilidad solidaria entre empresas.

Supuestos

Se presenta en casos de sustitución patronal, empresas que pertenecen a un mismo grupo económico, y en esquemas de subcontratación o intermediación laboral.

La jurisprudencia ha ampliado los supuestos de responsabilidad solidaria para proteger los derechos de los trabajadores frente a esquemas corporativos complejos.

El Empleador: Intermediarios

Según el artículo 12 de la LFT, intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Trabajador

Persona que presta servicios subordinados a un empleador

Intermediario

Persona que interviene en la contratación

- No se considera patrón
- No asume responsabilidades de la relación laboral
- Actúa como enlace entre partes

Empleador Real

Quien recibe los servicios y mantiene la relación laboral



La figura del intermediario es distinta a la del empleador, ya que este último es quien realmente establece la relación de subordinación con el trabajador y asume las responsabilidades legales correspondientes.

El Empleador: Outsourcing (Subcontratación)

Reforma 2021

La reforma al artículo 15 de la LFT prohibió la subcontratación de personal, permitiendo únicamente la subcontratación de servicios especializados no vinculados al objeto social de la empresa contratante.

Requisitos

Las empresas que prestan servicios especializados deben registrarse ante la STPS y cumplir con obligaciones específicas de transparencia y formalidad.

Consecuencias

El incumplimiento genera responsabilidad solidaria, multas significativas y la imposibilidad de deducir fiscalmente los pagos realizados por estos servicios.

- ❗ La reforma de 2021 transformó radicalmente el panorama de la subcontratación en México, estableciendo un marco regulatorio más estricto para proteger los derechos de los trabajadores.

El Empleador: Implicaciones Legales

Obligaciones Patronales

El artículo 132 de la LFT establece más de 30 obligaciones específicas para los patrones, incluyendo proporcionar capacitación, garantizar condiciones de seguridad e higiene, y otorgar los beneficios de seguridad social.

Prohibiciones

El artículo 133 enumera conductas prohibidas como la discriminación, el acoso laboral, interferir con derechos colectivos o exigir certificados médicos de no embarazo.

Sanciones

El incumplimiento puede generar multas administrativas (Art. 992-1004 LFT), responsabilidad por daños y perjuicios, e incluso responsabilidad penal en casos graves.

Trabajadores con Condiciones Especiales: Introducción

La Ley Federal del Trabajo dedica su Título Sexto (artículos 279 al 353-U) a regular los "Trabajos Especiales", reconociendo que ciertas actividades laborales presentan particularidades que requieren una normativa específica.



Trabajadores del Campo

Personas que realizan labores agrícolas bajo condiciones particulares que requieren protecciones específicas en la ley.



Actores y Músicos

Profesionales del espectáculo con horarios y condiciones laborales distintas a las tradicionales.



Deportistas Profesionales

Atletas cuyas carreras tienen características específicas de temporalidad y exigencia física.



Trabajadores a Domicilio

Personas que realizan su labor en su propio domicilio o en lugar elegido por ellas, sin vigilancia directa.

Estas regulaciones especiales complementan las disposiciones generales de la ley, adaptándolas a las características propias de cada actividad para garantizar protección adecuada.

Trabajadores a Domicilio

1

Definición

Trabajo que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (Art. 311 LFT).

2

Protecciones Especiales

Registro obligatorio ante la Inspección del Trabajo, salario mínimo garantizado, y prohibición de retención de documentos o herramientas como garantía (Arts. 317-323 LFT).

3

Teletrabajo

La reforma de 2021 incorporó el Capítulo XII Bis sobre teletrabajo, aplicable cuando se realiza en el domicilio o lugar distinto a las instalaciones de la empresa utilizando tecnologías de la información (Art. 330-A LFT).

Deportistas Profesionales

Regulados en los artículos 292 a 303 de la LFT, que establecen condiciones específicas para esta actividad caracterizada por su temporalidad y alto rendimiento físico.



Marco Legal y Contratos

Los deportistas profesionales operan bajo contratos por tiempo determinado o para una o varias temporadas, con términos específicos según la naturaleza del deporte.



Jornadas y Rendimiento

La ley reconoce jornadas especiales según las características del deporte, con obligaciones particulares de cuidado físico y disciplina para mantener el alto rendimiento.



Transferencias

Las transferencias entre equipos y las "cláusulas de rescisión" están específicamente reguladas para proteger tanto los derechos de los deportistas como los intereses de las organizaciones deportivas.

i La regulación especial para deportistas profesionales busca equilibrar la naturaleza temporal de su actividad con la protección de sus derechos laborales fundamentales.

Actores y Músicos

Trabajadores Artistas

Comprende a los actores, cantantes, músicos, bailarines y otros que realizan actividades artísticas frente al público (Arts. 304-310 LFT).

Condiciones Laborales

Contratos generalmente por tiempo o función determinada, jornadas irregulares adaptadas a las necesidades del espectáculo, y disposiciones especiales sobre traslados y giras.

Protecciones

Derecho a recibir el nombre artístico, prohibición de grabaciones no autorizadas, y regulación de la participación de menores de edad en espectáculos.

Trabajadores del Campo

Personas que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales, al servicio de un patrón (Art. 279 LFT).



Trabajadores Permanentes

Laboran por tiempo indeterminado en las instalaciones del empleador, con derecho a prestaciones completas y estabilidad laboral continua.



Trabajadores Eventuales

Contratados por temporada para realizar labores específicas, como siembra o cosecha, con periodos definidos de empleo.



Trabajadores Estacionales

Laboran en ciertas épocas del año según los ciclos agrícolas, con periodos alternados de actividad e inactividad.

 La reforma de 2019 fortaleció los derechos de estos trabajadores, históricamente vulnerables, incluyendo registro obligatorio, vivienda digna y acceso efectivo a la seguridad social.

Otros Trabajadores con Condiciones Especiales

Trabajadores de Buques

Regulados en los artículos 188-214 LFT. Incluye disposiciones sobre alojamiento, alimentación, repatriación y accidentes en el mar.

Trabajadores de Aeronaves

Artículos 215-245 LFT. Contempla licencias, tiempo de vuelo, descansos y responsabilidades especiales por la seguridad.

Trabajadores Ferrocarrileros

Artículos 246-255 LFT. Establece jornadas especiales, ascensos por escalafón y responsabilidades por la seguridad del servicio.

Trabajadores de Maniobras

Artículos 265-278 LFT. Regula el trabajo de carga, descarga y maniobras en zonas bajo jurisdicción federal.



Trabajadores Universitarios y de la Educación

Trabajadores Universitarios

El artículo 353-L a 353-U regula las relaciones laborales en universidades autónomas, respetando la libertad de cátedra e investigación, y estableciendo procedimientos especiales para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Trabajadores de la Educación

Los artículos 353-I a 353-K establecen disposiciones para los trabajadores en instituciones educativas particulares, incluyendo preferencia de contratación para el siguiente ciclo escolar y el pago durante periodos vacacionales.

Trabajando Juntos



Protección de Grupos Vulnerables: Introducción

La legislación laboral mexicana establece protecciones especiales para ciertos grupos considerados en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de garantizar la igualdad sustantiva y prevenir la discriminación en el ámbito laboral.

Estas protecciones se fundamentan en el artículo 123 constitucional, los convenios internacionales ratificados por México (especialmente los de la OIT), y las disposiciones específicas de la Ley Federal del Trabajo.

Trabajo de Mujeres: Marco General

Principio de Igualdad

El artículo 164 LFT establece que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, prohibiendo expresamente la discriminación por razones de género.

Prohibición de Discriminación

Se prohíbe solicitar certificados médicos de no embarazo, despedir a una trabajadora por estar embarazada, o discriminar por género en el acceso, permanencia o ascenso laboral (Art. 133 fr. I, XIV y XV).

Acoso y Hostigamiento

La reforma de 2019 fortaleció la protección contra el acoso y hostigamiento sexual, estableciendo procedimientos de denuncia y sanciones específicas (Arts. 3 Bis, 47 fr. VIII, 51 fr. II).

Protección a la Maternidad

La legislación laboral mexicana establece protecciones específicas para garantizar los derechos de las trabajadoras durante el embarazo, parto y lactancia.



Licencia de Maternidad

- Descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto
- Posibilidad de transferir hasta 4 semanas previas para después del parto
- Extensión en caso de imposibilidad para trabajar
- Pago de salario íntegro durante los periodos de descanso



Periodo de Lactancia

Dos reposos extraordinarios de 30 minutos cada uno para alimentar a sus hijos o reducción de jornada en una hora (Art. 170 fr. IV).

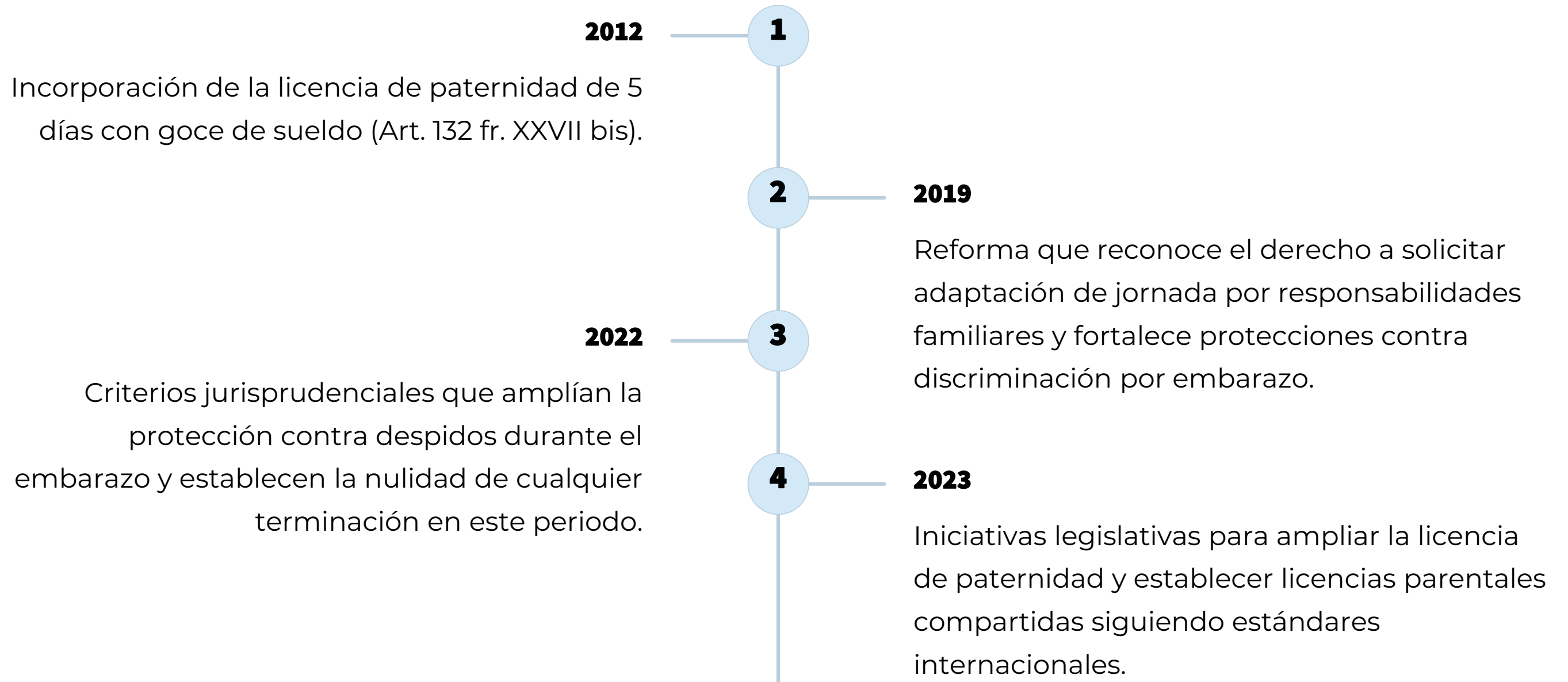


Protección Judicial

La jurisprudencia reciente ha ampliado estas protecciones, reconociendo la necesidad de adaptarlas a las circunstancias particulares de cada caso y a los estándares internacionales.

 Estas protecciones están fundamentadas en el artículo 123 constitucional y desarrolladas en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 170.

Avances en Derechos de Maternidad y Paternidad





Trabajo de Menores de Edad

Prohibiciones Absolutas

- Trabajo de menores de 15 años (Art. 22 LFT)
- Trabajo de menores de 18 años en horario nocturno industrial
- Horas extraordinarias o trabajo en días de descanso
- Labores peligrosas o insalubres
- Trabajo en establecimientos no industriales después de las 22:00 horas

Requisitos para el Trabajo de Adolescentes

- Edad mínima: 15 años
- Certificado médico de aptitud
- Autorización de padres o tutores
- Jornada máxima de 6 horas diarias
- Periodo vacacional anual de 18 días laborables

Trabajo de Personas con Discapacidad

Marco Normativo

Además de la LFT, se rige por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Principio de No Discriminación

Prohibición expresa de discriminación por motivos de discapacidad en la contratación, permanencia y ascenso (Art. 133 fr. I LFT).

Ajustes Razonables

Obligación de realizar modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el acceso y desempeño laboral en igualdad de condiciones.



Avances y Desafíos en la Inclusión Laboral

Avances Recientes

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre igualdad laboral y no discriminación
- Programas de incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad
- Criterios jurisprudenciales que fortalecen la obligación de realizar ajustes razonables

Desafíos Pendientes

- Baja tasa de participación laboral de personas con discapacidad
- Falta de accesibilidad en centros de trabajo
- Persistencia de estereotipos y discriminación
- Ausencia de cuotas obligatorias de contratación en el sector privado



An illustration of the Americas (North and South America) in dark blue silhouette against a light blue background. A winding path of colorful human figures (red, orange, yellow, green, blue, purple) starts from the bottom left, goes up the West Coast of North America, across the top, and down the East Coast of South America. The text "MIGRATION CORRIDOR: MEXICO" is written in large, bold, black capital letters across the center of the map.

MIGRATION CORRIDOR: MEXICO

Migración Laboral: Contexto

México tiene una triple condición migratoria, lo que genera complejos desafíos en materia de derechos laborales.



País de Origen

Millones de mexicanos migran principalmente hacia Estados Unidos en búsqueda de mejores oportunidades laborales, regulado por la Ley Federal del Trabajo y tratados internacionales.



País de Tránsito

La posición geográfica de México lo convierte en un corredor para migrantes centroamericanos que buscan llegar a Estados Unidos, creando desafíos en protección laboral temporal.



País de Destino

México recibe trabajadores migrantes que buscan establecerse permanentemente, siendo su estatus regulado por la Ley de Migración y su Reglamento.

Las condiciones socioeconómicas de la región centroamericana y la relación económica con Estados Unidos determinan en gran medida los flujos migratorios laborales que afectan al país.

Marco Normativo de la Migración Laboral

Constitución Política

El artículo 1º garantiza los derechos humanos a todas las personas en territorio nacional, independientemente de su condición migratoria. El artículo 33 regula la condición jurídica de los extranjeros.

Ley Federal del Trabajo

El artículo 7 establece que en toda empresa, el patrón deberá emplear al menos un 90% de trabajadores mexicanos. La Secretaría del Trabajo puede modificar este porcentaje.

Ley de Migración

Regula las condiciones de entrada y estancia de extranjeros, estableciendo diversas categorías migratorias, incluyendo las relacionadas con actividades laborales remuneradas.

Condiciones para el Trabajo de Extranjeros

Requisitos Generales

- Contar con la condición de estancia que permita actividades remuneradas
- Obtener permiso de trabajo emitido por el Instituto Nacional de Migración
- Cumplir con las restricciones por actividad establecidas en la Ley de Migración

Excepciones a la Regla del 90%

- Directores, administradores y gerentes generales
- Profesiones que requieran título y no haya mexicanos para desempeñarlas
- Técnicos y especialistas que no puedan ser sustituidos por mexicanos



Protección de Trabajadores Migrantes Mexicanos



Programas Bilaterales

México ha establecido acuerdos con países como Canadá (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales) y Estados Unidos (visas H-2A y H-2B) para regular la migración laboral temporal.



Protección Consular

La red consular mexicana proporciona asistencia y protección a los trabajadores migrantes, incluyendo asesoría legal en materia laboral y representación ante autoridades.



Convenios Internacionales

México ha ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.



Desafíos de la Migración Laboral

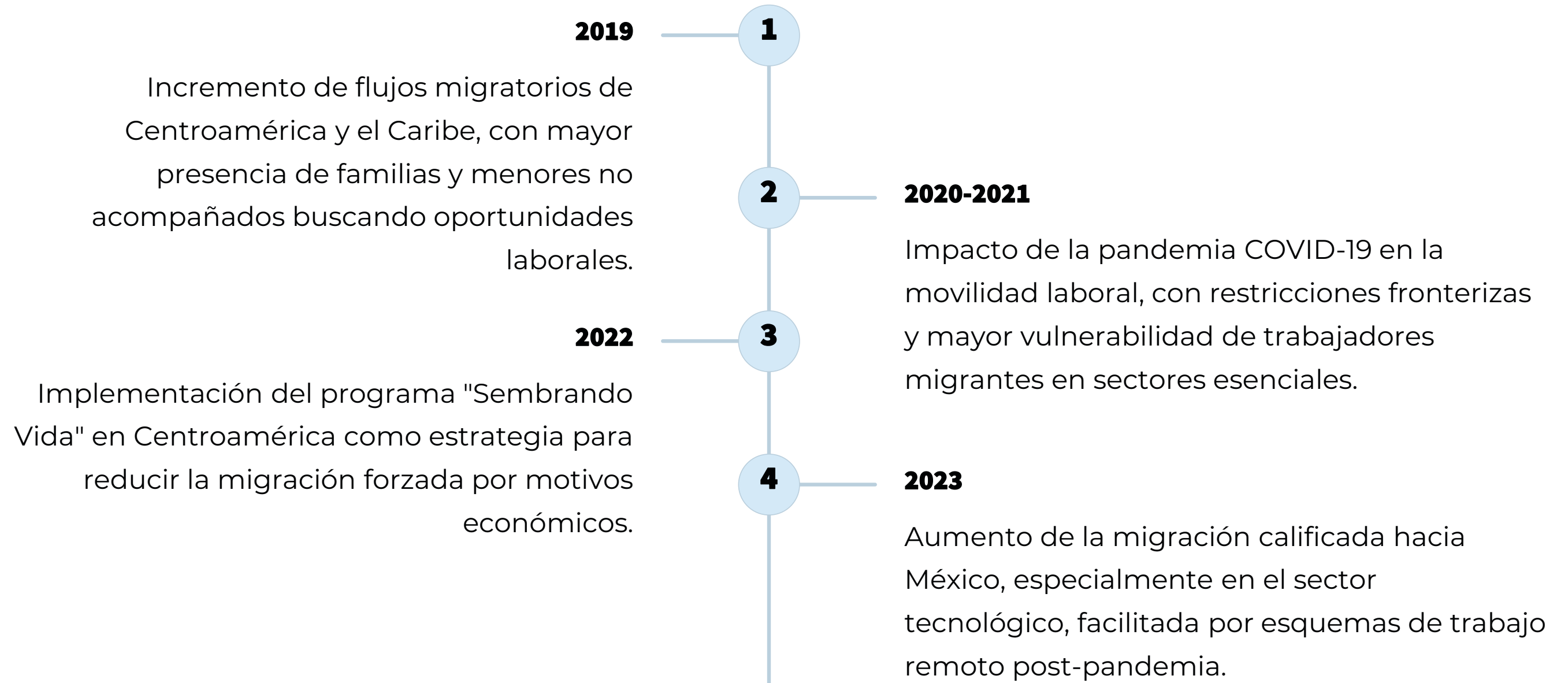
Trabajadores Migrantes en México

- Alta tasa de informalidad laboral
- Dificultades para acceder a la seguridad social
- Discriminación y xenofobia
- Barreras administrativas para la regularización

Trabajadores Mexicanos en el Extranjero

- Vulnerabilidad a la explotación laboral
- Dificultades para hacer valer derechos laborales
- Separación familiar y costos sociales
- Dependencia económica de las remesas

Tendencias Recientes en Migración Laboral



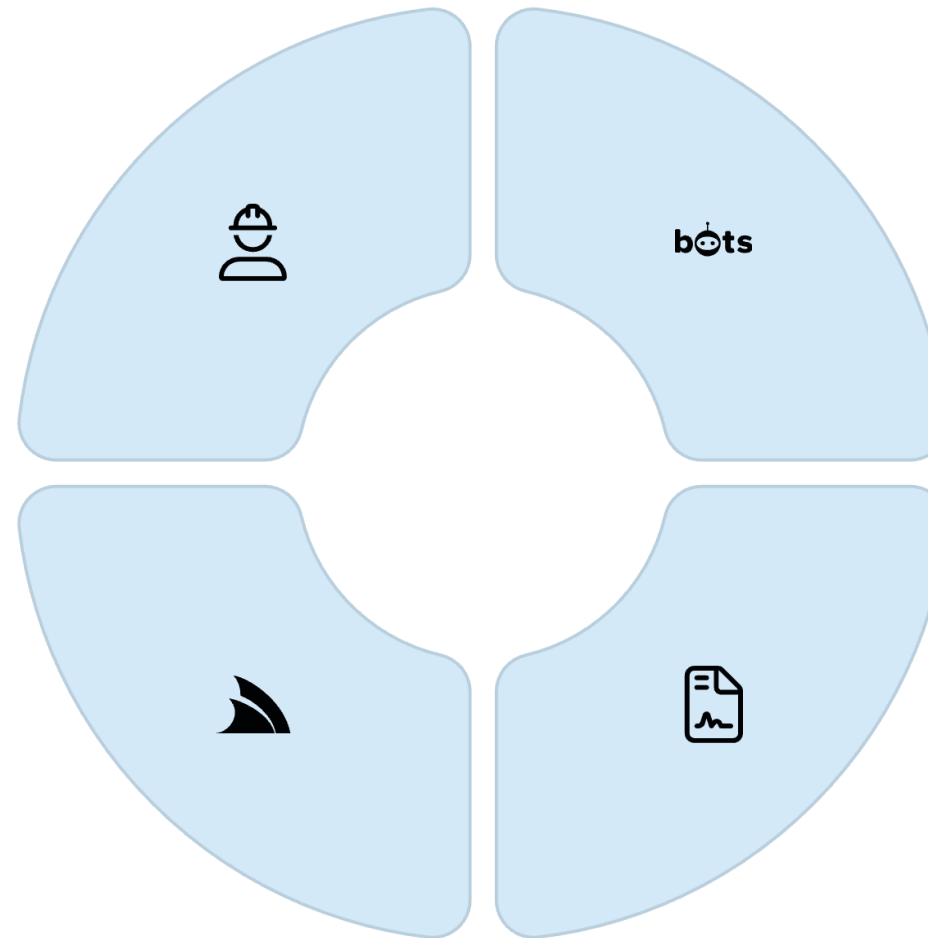
Análisis Comparativo: Sujetos Individuales

Trabajador

Persona física que presta un servicio personal subordinado. Protegido por el principio pro operario y con derechos irrenunciables.

Contratista Especializado

Presta servicios u obras especializadas bajo su propia dirección. Debe registrarse ante la STPS y cumplir requisitos específicos.



Empleador

Persona física o moral que recibe el servicio. Tiene facultades de dirección y organización, con responsabilidades legales extensas.

Intermediario

Facilita la contratación sin asumir carácter de patrón. Su participación no exime de responsabilidades al empleador real.

Análisis Comparativo: Trabajadores Especiales

Categoría	Fundamento Legal	Características Distintivas	Protecciones Especiales
Trabajadores a Domicilio	Arts. 311-330 LFT	Sin vigilancia directa del patrón	Registro obligatorio, salario mínimo garantizado
Deportistas Profesionales	Arts. 292-303 LFT	Contratos por temporada	Regulación de transferencias, jornadas especiales
Trabajadores del Campo	Arts. 279-284 LFT	Labores agrícolas, ganaderas o forestales	Vivienda digna, transporte seguro, registro obligatorio
Trabajadores Artistas	Arts. 304-310 LFT	Actividades artísticas ante el público	Protección del nombre artístico, regulación de giras



Análisis Comparativo: Grupos Vulnerables



53% Participación Laboral Femenina

Frente al 76% de participación masculina, según datos del INEGI 2023.



25% Brecha Salarial de Género

Las mujeres ganan en promedio 25% menos que los hombres en puestos similares.



4.5% Tasa de Desempleo Juvenil

El doble que la tasa general de desempleo en México.



39% Participación Laboral de Personas con Discapacidad

Significativamente menor que el 65% de la población sin discapacidad.

Criterios Jurisprudenciales Relevantes

Subordinación

La SCJN ha establecido que la subordinación es el elemento distintivo de la relación laboral, definida como la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo según sus necesidades (Contradicción de Tesis 528/2011).

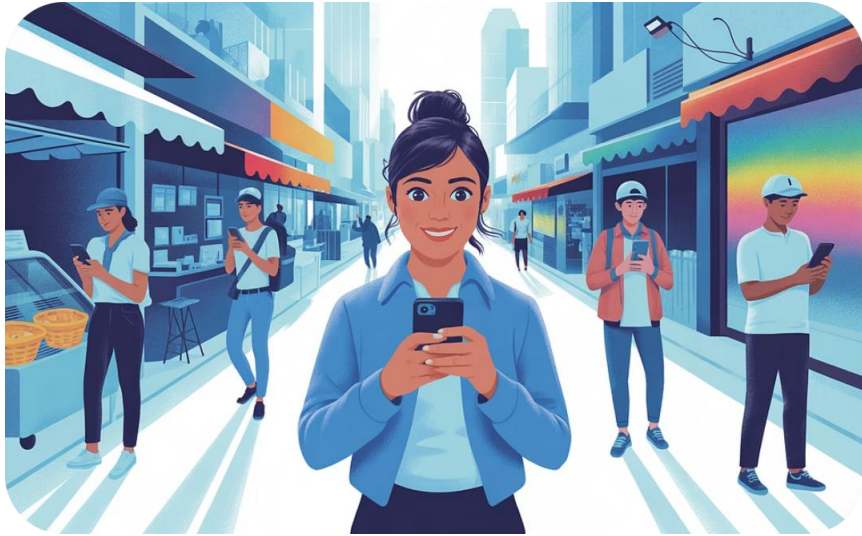
Outsourcing

Antes de la reforma de 2021, la jurisprudencia ya había establecido la responsabilidad solidaria en esquemas de subcontratación cuando se comprobaba la transferencia de trabajadores (Amparo Directo 16/2018).

Discriminación

La Segunda Sala ha determinado que cualquier acto de discriminación en el ámbito laboral debe ser reparado integralmente, incluyendo daño moral (Amparo Directo 31/2018).

Tendencias y Desafíos Futuros



Nuevas Formas de Trabajo

- Economía de plataformas y trabajadores digitales
- Teletrabajo y esquemas híbridos
- Automatización y transformación de perfiles laborales



Desafíos Regulatorios

- Adaptación del marco normativo a realidades emergentes
- Protección efectiva de derechos en entornos digitales
- Equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral



Impacto Tecnológico

La evolución tecnológica y los cambios en los modelos de negocio están transformando profundamente las relaciones laborales, planteando nuevos retos para el Derecho del Trabajo.

Conclusiones

1 Centralidad de la Relación Laboral

La relación entre trabajador y empleador sigue siendo el núcleo del Derecho del Trabajo, aunque sus formas y manifestaciones evolucionan constantemente con los cambios económicos y tecnológicos.

2 Protección Diferenciada

El reconocimiento de condiciones especiales para ciertos trabajadores y la protección reforzada para grupos vulnerables responde a la necesidad de garantizar la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

3 Tensión Permanente

Existe una tensión constante entre la flexibilidad que demanda el mercado y la seguridad que requieren los trabajadores, que el Derecho Laboral debe equilibrar adecuadamente.



Conclusiones (continuación)

1

Evolución Normativa

La legislación laboral mexicana ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, incorporando estándares internacionales y respondiendo a nuevas realidades sociales y económicas.

2

Desafíos Pendientes

Persisten importantes retos en materia de inclusión laboral, eliminación de discriminación, regulación de nuevas formas de trabajo y protección efectiva de derechos laborales en contextos de alta informalidad y precariedad.

Puntos Conclusivos

1

Enfoque de Derechos Humanos

La comprensión de los sujetos de la relación laboral debe realizarse desde una perspectiva de derechos humanos, reconociendo la dignidad intrínseca del trabajo y su función social.

2

Interpretación Pro Persona

Las normas laborales deben interpretarse favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a la persona trabajadora, conforme al artículo 1º constitucional y los principios del Derecho del Trabajo.

3

Adaptación Continua

El marco jurídico debe adaptarse constantemente a las nuevas realidades laborales, manteniendo como eje la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

4

Enfoque Interseccional

Es necesario reconocer que las personas trabajadoras pueden enfrentar múltiples formas de discriminación simultáneas, requiriendo un enfoque integral de protección.

5

Diálogo Social

La evolución del Derecho Laboral debe sustentarse en el diálogo tripartito entre trabajadores, empleadores y gobierno, como mecanismo para construir consensos y políticas laborales efectivas.

Cuarta Unidad **Sujetos Colectivos del Derecho Laboral**

Mexican Workers standing United



Índice de la Unidad

1

Derecho de Asociación Profesional

Principios de libertad sindical, autonomía y pluralidad sindical según la legislación mexicana vigente.

2

Sindicatos

Concepto, tipos, constitución, registro, fines, derechos y obligaciones de los sindicatos en México.

3

Contratación Colectiva

Naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, contenido, efectos y duración según la reforma laboral.

4

Huelga y Paro

Concepto, requisitos de forma y fondo para su legalidad, efectos jurídicos y procedimientos actualizados.

5

Conflictos Colectivos de Trabajo

Tipos de conflictos, conciliación, arbitraje y jurisdicción laboral en materia colectiva.



Observaciones Generales de la Unidad

Marco Normativo Actualizado

Esta unidad incorpora las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2019 y las actualizaciones posteriores hasta 2023, incluyendo los cambios derivados del T-MEC.

Enfoque Práctico

Se analizan casos prácticos y jurisprudencia reciente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de derecho colectivo del trabajo.

Perspectiva Internacional

Se incorporan los estándares internacionales aplicables, particularmente los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por México.

Derecho de Asociación Profesional

Fundamento Constitucional

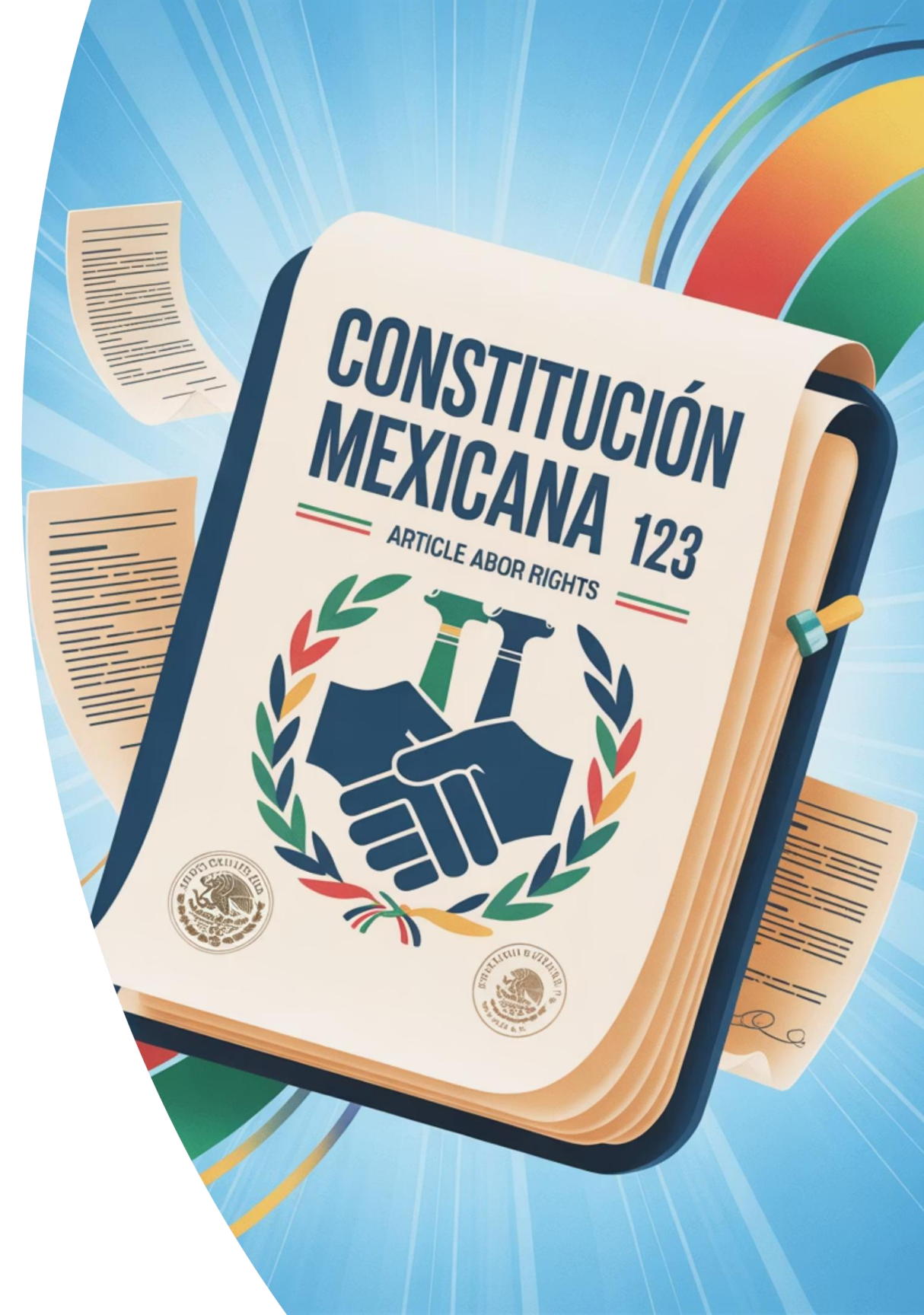
Derecho fundamental reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Regulación Legal

Desarrollado en los artículos 357 a 364 de la Ley Federal del Trabajo tras la reforma laboral.

Importancia

Constituye la base para la formación de sindicatos y la defensa colectiva de los derechos laborales en México.



Principio de Libertad Sindical

La libertad sindical comprende

- Derecho a constituir organizaciones sindicales sin autorización previa
- Derecho a afiliarse libremente a un sindicato existente
- Derecho a no afiliarse a ningún sindicato
- Derecho a separarse del sindicato en cualquier momento
- Prohibición de cláusulas de exclusión por separación

Fundamento legal actualizado

- Artículo 123, apartado A, fracción XVI Constitucional
- Artículos 357, 358 y 359 de la LFT reformada
- Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical
- Jurisprudencia 2a./J. 172/2008 de la SCJN



Principio de Autonomía Sindical

Definición

Facultad de las organizaciones sindicales para autogobernarse, establecer sus propias reglas y tomar decisiones sin injerencia externa, conforme al artículo 359 de la LFT.

Manifestaciones

- Libertad para redactar estatutos y reglamentos
- Libertad para elegir representantes
- Libertad para organizar administración y actividades
- Libertad para formular programas de acción

Límites

Respeto al orden constitucional, transparencia y rendición de cuentas según las reformas de 2019 (arts. 371, 373 y 373 Bis de la LFT).

Principio de Pluralidad Sindical

Definición

La pluralidad sindical permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa o rama industrial, respetando la voluntad de los trabajadores para elegir su afiliación.

Fundamento legal

- Artículo 123, apartado A, fracción XVI Constitucional
- Artículo 358 de la LFT reformada
- Convenio 87 de la OIT

Implicaciones

Garantiza la libertad de elección sindical y promueve la representatividad efectiva de los diversos intereses colectivos de los trabajadores.



Sindicatos: Concepto y Naturaleza Jurídica

Según el artículo 356 de la LFT, un sindicato es:

"La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Características esenciales

- Asociación permanente
- Personalidad jurídica propia
- Representación colectiva
- Finalidad de defensa de intereses profesionales

Tipos de Sindicatos

1

Gremiales

Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad (Art. 360, fracción I, LFT).

Ejemplo: Sindicato de Pilotos Aviadores de México.

2

De Empresa

Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa (Art. 360, fracción II, LFT).

Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de PEMEX.

3

Industriales

Formados por trabajadores de diferentes empresas de la misma rama industrial (Art. 360, fracción III, LFT).

Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil.

4

Nacionales de Industria

Formados por trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial en todo el territorio nacional (Art. 360, fracción IV, LFT).

Ejemplo: Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros.



Tipos de Sindicatos (Continuación)

1

De Oficios Varios

Formados por trabajadores de diversas profesiones cuando en el municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte (Art. 360, fracción V, LFT).

2

De Patrones

Formados por patrones de una o varias ramas de actividades (Art. 361, LFT).

Ejemplo: Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Constitución y Registro de Sindicatos

El proceso de formación y registro sindical está regulado por los artículos 364-368 de la LFT:

Constitución del Sindicato

- Reunir mínimo 20 trabajadores en servicio activo
- En sindicatos patronales, mínimo 3 patrones
- Redactar y firmar el acta constitutiva

Registro Oficial

- Presentación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- Entrega de documentación completa
- Verificación de autenticidad de documentos

Asamblea Constitutiva

- Aprobación de estatutos por la asamblea
- Elección democrática de la directiva sindical
- Documentación de acuerdos en actas

Formalización

- Publicidad del registro sindical
- Emisión de constancia de representatividad (reforma 2019)
- Reconocimiento oficial de personalidad jurídica

Contenido de los Estatutos Sindicales

1

Denominación y domicilio

Nombre que distinga al sindicato y ubicación de su sede principal.

2

Objeto y finalidades

Propósitos específicos que persigue la organización sindical.

3

Condiciones de admisión

Requisitos para ingresar como miembro del sindicato.

4

Obligaciones y derechos de los asociados

Deberes y prerrogativas de los miembros del sindicato.

5

Procedimiento para elección de directiva

Sistema de voto personal, libre, directo y secreto para elegir dirigentes (Art. 371, fracción IX, LFT reformada).

Contenido de los Estatutos Sindicales (Continuación)

Período de duración de la directiva

No puede ser indefinido ni de una duración que obstaculice la participación democrática (máximo 6 años según reforma 2019).

Reglas para administración de patrimonio

Normas de transparencia y rendición de cuentas (Art. 373 LFT reformada).

Forma de pago y monto de cuotas

Determinación de aportaciones económicas de los miembros.

Procedimientos disciplinarios

Causales y procedimientos para sanciones, incluyendo expulsión de miembros.

Normas para modificación de estatutos

Procedimientos para reformar las reglas internas del sindicato.

Derechos de los Sindicatos



Derechos Organizativos

- Formular estatutos y reglamentos (Art. 359 LFT)
- Elegir libremente a sus representantes (Art. 371 LFT)
- Formar federaciones y confederaciones (Art. 381 LFT)
- Afiliarse a organizaciones internacionales (Art. 381 LFT)



Derechos de Negociación

- Negociar y celebrar contratos colectivos (Art. 386 LFT)
- Ejercer el derecho de huelga (Art. 440 LFT)



Derechos Patrimoniales

- Adquirir bienes muebles e inmuebles (Art. 374 LFT)
- Recaudar cuotas sindicales (Art. 110, fracción VI LFT)
- Administrar su patrimonio (Art. 373 LFT)
- Establecer cooperativas y cajas de ahorro (Art. 375 LFT)

Obligaciones de los Sindicatos

Transparencia y Rendición de Cuentas

- Rendir cuentas completas y detalladas de la administración del patrimonio sindical (Art. 373 LFT)
- Entregar a los trabajadores información completa sobre su patrimonio (Art. 373 LFT)
- Publicar información sobre contratos colectivos (Art. 365 Bis LFT)

Democracia Sindical

- Realizar elecciones mediante voto personal, libre, directo y secreto (Art. 371 LFT)
- Garantizar representación proporcional de género (Art. 371 LFT)
- Establecer procedimientos de consulta a los trabajadores (Art. 390 Ter LFT)

Registro y Actualización

- Informar cambios de directiva (Art. 377 fracción II LFT)
- Comunicar altas y bajas de miembros (Art. 377 fracción III LFT)
- Actualizar padrones de socios (Art. 365 LFT)

Contratación Colectiva: Concepto

El contrato colectivo de trabajo está definido en el artículo 386 de la LFT como:

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



Acuerdo bilateral o multilateral

Convenio entre trabajadores organizados y empleadores que representa intereses de ambas partes.



Carácter normativo

Establece normas obligatorias que regulan las relaciones laborales en la empresa.



Naturaleza colectiva

Protege intereses de un grupo de trabajadores, no solo individuales.



Finalidad reguladora

Determina condiciones de trabajo, salarios y prestaciones para toda la relación laboral.

Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo

Teoría Contractualista

Considera al contrato colectivo como un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones entre las partes firmantes.

Teoría Normativa

Lo concibe como una fuente autónoma de derecho que crea normas jurídicas aplicables a las relaciones individuales de trabajo.

Teoría Mixta

Reconoce su doble naturaleza: contractual en su formación y normativa en sus efectos. Esta es la postura adoptada por la legislación mexicana actual.

La jurisprudencia de la SCJN ha confirmado esta naturaleza mixta en diversas tesis, como la Jurisprudencia 2a./J. 40/96.

Contenido del Contrato Colectivo

Contenido Obligatorio (Art. 391 LFT)

- Nombres y domicilios de los contratantes
- Empresas y establecimientos que abarque
- Duración del contrato o indefinido
- Jornadas de trabajo
- Días de descanso y vacaciones
- Monto de salarios
- Cláusulas relativas a capacitación
- Disposiciones sobre seguridad e higiene
- Otras estipulaciones que convengan las partes



Tipos de Cláusulas



Normativas

Regulan condiciones individuales de trabajo



De envoltura

Determinan vigencia, revisión y terminación



Obligacionales

Establecen derechos y obligaciones entre sindicato y patrón



Legitimación del Contrato Colectivo

La reforma laboral de 2019 introdujo el requisito de legitimación de los contratos colectivos existentes, establecido en el artículo 390 Ter de la LFT y en los artículos transitorios del decreto de reforma.

Consulta a los trabajadores

El sindicato debe someter el contenido del contrato a consulta de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Aprobación mayoritaria

Se requiere el apoyo de la mayoría de los trabajadores para legitimar el contrato colectivo.

Verificación del proceso

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verifica que el proceso cumpla con los requisitos legales.

Registro oficial

Una vez aprobado, se registra ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Efectos del Contrato Colectivo

Aplicación General

Se aplica a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato (Art. 396 LFT).

Principio de Norma Más Favorable

Las estipulaciones del contrato colectivo sustituyen a las de la ley cuando son más favorables para el trabajador (Art. 394 LFT).

Inderogabilidad Singular

Los contratos individuales no pueden contener condiciones menos favorables que las del contrato colectivo (Art. 393 LFT).

Extensión a Nuevos Trabajadores

Los trabajadores de nuevo ingreso quedan automáticamente sujetos al contrato colectivo (Art. 396 LFT).

Duración y Revisión del Contrato Colectivo

Duración (Art. 397 LFT)

- Puede ser por tiempo determinado o indeterminado
- Si es por tiempo determinado, no puede exceder de dos años
- Puede establecerse prórroga automática

Revisión (Arts. 399, 399 Bis LFT)

- Revisión integral: Cada dos años
- Revisión salarial: Anual
- Debe solicitarse con 30 días de anticipación
- Requiere consulta previa a los trabajadores (Art. 390 Ter LFT)



Terminación del Contrato Colectivo

1

Mutuo Consentimiento

Acuerdo entre las partes para dar por terminado el contrato colectivo (Art. 401, fracción I LFT).

2

Terminación de la Obra

Cuando el contrato se celebró para obra determinada y ésta concluye (Art. 401, fracción II LFT).

3

Cierre de la Empresa

Cuando la empresa o establecimiento cierra definitivamente (Art. 401, fracción III LFT).

4

Caso Fortuito o Fuerza Mayor

Cuando un evento imprevisible e inevitable impide la continuación del trabajo (Art. 401, fracción IV LFT).

5

Pérdida de Mayoría

Cuando el sindicato pierde la mayoría de trabajadores (Art. 401, fracción V y Art. 389 LFT).

Contrato-Ley

Definición (Art. 404 LFT)

El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas.

Características

Aplicación Obligatoria

Cobertura obligatoria para toda una rama industrial específica

Declaración Oficial

Requiere declaración de obligatoriedad por la autoridad laboral

Uniformidad

Establece condiciones laborales homogéneas en toda la industria

Procedimiento de Creación



Solicitud

Presentada por sindicatos o patrones ante la autoridad laboral



Aprobación

Aprobación del contrato-ley por mayoría



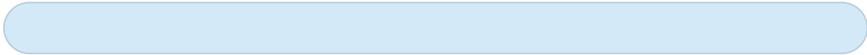
Convocatoria

La autoridad emite convocatoria a convención



Publicación

Publicación en el Diario Oficial de la Federación



Convención

Reunión de representantes para negociar términos

Huelga: Concepto y Fundamento

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (Art. 440 LFT).

Fundamento Constitucional

Artículo 123, apartado A, fracción XVII y XVIII de la Constitución



Suspensión Temporal

Cese provisional de actividades laborales como medida de presión.



Derecho Constitucional

Ejercicio de un derecho fundamental reconocido en la Constitución.



Coalición de Trabajadores

Acción colectiva organizada por los trabajadores.



Presión Legítima

Mecanismo legal para la defensa de intereses laborales colectivos.

Objetivos Legales de la Huelga

1

Equilibrio de Factores

Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Art. 450, fracción I LFT).

2

Celebración de Contrato Colectivo

Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia (Art. 450, fracción II LFT).

3

Celebración de Contrato-Ley

Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de vigencia (Art. 450, fracción III LFT).

4

Cumplimiento del Contrato

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado (Art. 450, fracción IV LFT).

Objetivos Legales de la Huelga (Continuación)

1

Cumplimiento de Disposiciones Legales

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (Art. 450, fracción V LFT).

2

Huelga por Solidaridad

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (Art. 450, fracción VI LFT).

3

Revisión de Salarios Contractuales

Exigir la revisión de los salarios contractuales (Art. 450, fracción VII LFT).

Requisitos de Forma para la Huelga



Pliego de Peticiones

Presentación por escrito al patrón, con copia a la autoridad laboral, expresando las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga y señalando el día y hora en que se suspenderán las labores (Art. 920, fracción I LFT).



Período de Prehuelga

Plazo de al menos 6 días antes de la suspensión de labores (10 días para servicios públicos). Este plazo es para negociación y conciliación (Art. 920, fracción II LFT).



Estallamiento

Suspensión de labores en la fecha y hora señaladas, previa determinación de la mayoría de los trabajadores (Art. 451, fracción II LFT).

Requisitos de Fondo para la Huelga



Requisitos de Existencia (Art. 451 LFT)

- Tener por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 LFT
- Ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento

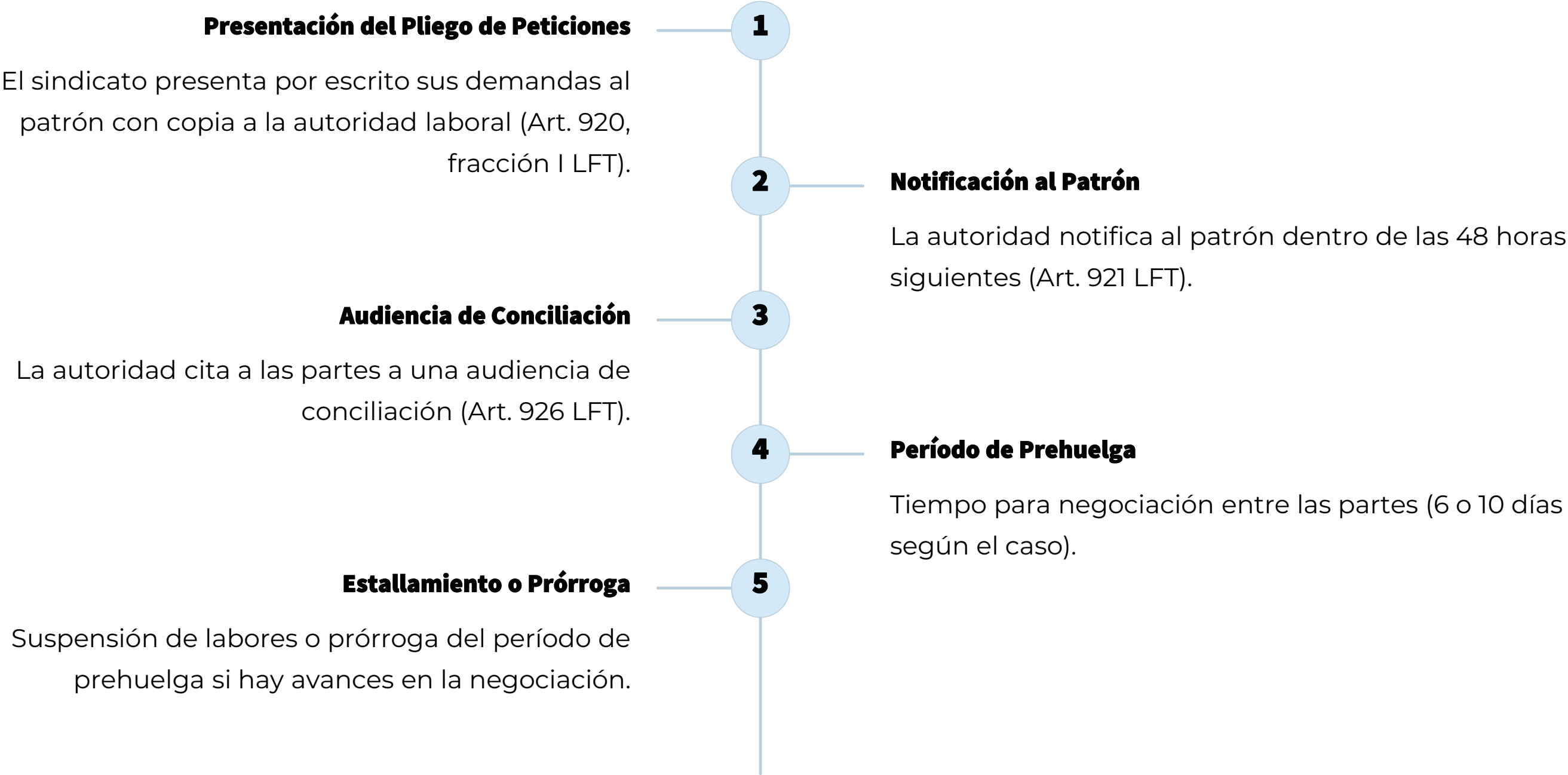


Requisitos de Legalidad (Art. 459 LFT)

- Cumplimiento de los requisitos de forma
- Suspensión de labores en la fecha y hora señaladas
- No constituir actos de violencia contra personas o propiedades

Los requisitos de fondo son condiciones esenciales que determinan tanto la existencia como la legalidad de una huelga conforme a la Ley Federal del Trabajo. Sin estos elementos, la huelga podría ser declarada inexistente o ilegal por las autoridades laborales.

Procedimiento de Huelga



Efectos Jurídicos de la Huelga

Suspensión de la Relación Laboral

Durante la huelga se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo, pero no se extinguen (Art. 447 LFT).

Prohibición de Esquirolaje

Prohibición de contratar trabajadores sustitutos durante la huelga (Art. 447 LFT).

Suspensión de Ejecuciones

No pueden practicarse embargos, aseguramientos ni ejecuciones contra los bienes de la empresa (Art. 449 LFT).

Obligación de Mantenimiento

Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando servicios en casos urgentes (Art. 466 LFT).

Terminación de la Huelga

1

Acuerdo entre las Partes

Las partes llegan a un convenio que pone fin al conflicto (Art. 469, fracción I LFT).

2

Allanamiento del Patrón

El patrón acepta las peticiones de los trabajadores y cubre los salarios caídos (Art. 469, fracción II LFT).

3

Laudo Arbitral

Las partes someten el conflicto a arbitraje, ya sea de la autoridad laboral o de un árbitro privado (Art. 469, fracción III LFT).

4

Sentencia del Tribunal

El Tribunal declara la inexistencia o ilicitud de la huelga (Art. 469, fracción IV LFT).

Paro Patronal

Definición (Art. 353 LFT)

Suspensión temporal, parcial o total del trabajo en una empresa o establecimiento, decidida por el patrón.

Causas Legales (Art. 427 LFT)

- Fuerza mayor o caso fortuito
- Exceso de producción
- Incosteabilidad temporal
- Falta de materias primas
- Falta de fondos y crédito
- Falta de administración del Estado

Procedimiento (Art. 430-432 LFT)

1. Autorización previa del Tribunal
2. Presentación de la solicitud
3. Audiencia con los trabajadores
4. Resolución del Tribunal

Efectos

- Suspensión temporal de relaciones laborales
- Obligación de pagar indemnización
- Preferencia de recontractación

Conflictos Colectivos de Trabajo

Los conflictos colectivos de trabajo son aquellos que afectan a una pluralidad de trabajadores unidos por un interés profesional común.

Conflictos Jurídicos

Versan sobre la interpretación y aplicación de normas preexistentes (ley, contrato colectivo, reglamento). Se resuelven mediante la aplicación del derecho.

Conflictos Económicos

Buscan la modificación, creación o extinción de condiciones de trabajo. No se resuelven aplicando normas existentes sino creando nuevas.

Conflictos entre Sindicatos

Surgen entre organizaciones sindicales por cuestiones de titularidad de contratos colectivos, representación o jurisdicción.

Conciliación en Conflictos Colectivos

Definición

Procedimiento no jurisdiccional en el que un tercero imparcial (conciliador) facilita la comunicación entre las partes para que lleguen a un acuerdo voluntario.

Marco Legal

- Artículos 684-A a 684-E de la LFT
- Artículos 590-A a 590-C de la LFT (CFCRL)

Procedimiento

1. Solicitud de conciliación
2. Designación de conciliador
3. Citación a audiencia
4. Sesiones de conciliación
5. Convenio conciliatorio o constancia de no acuerdo

Arbitraje en Conflictos Colectivos

Definición

Procedimiento por el cual las partes someten sus diferencias a la decisión de un tercero (árbitro) cuyo laudo es obligatorio.

Tipos de Arbitraje

- Arbitraje público: Realizado por el Tribunal Laboral
- Arbitraje privado: Realizado por árbitros designados por las partes

Procedimiento

1. Compromiso arbitral
2. Designación de árbitros
3. Audiencias de pruebas y alegatos
4. Emisión del laudo

Efectos del Laudo

Tiene la misma eficacia jurídica que una sentencia ejecutoriada y es de cumplimiento obligatorio para las partes.

Jurisdicción Laboral en Materia Colectiva

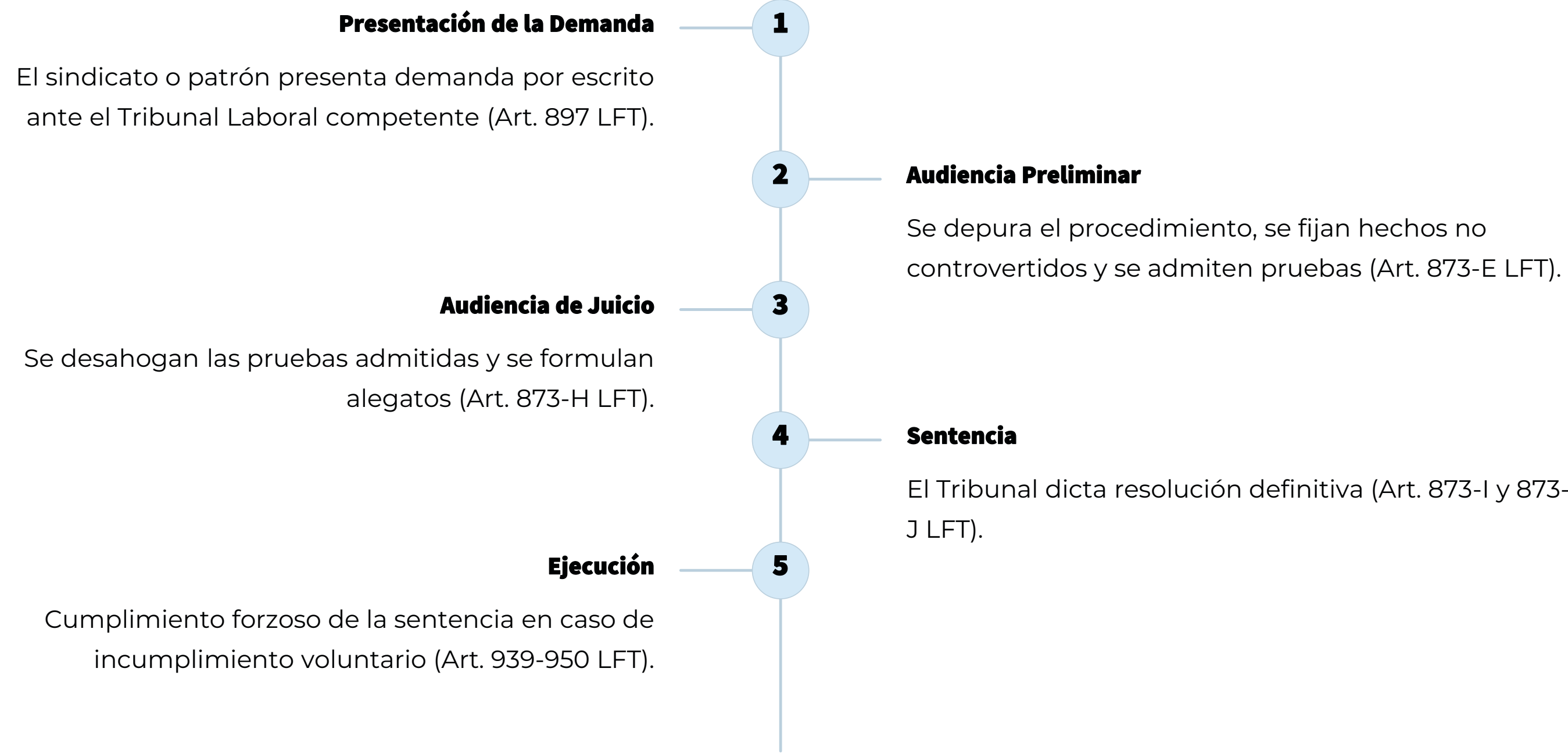
Autoridades Competentes

- Tribunales Laborales Federales (Art. 123, apartado A, fracción XX Constitucional y Art. 527 LFT)
- Tribunales Laborales Locales (Art. 123, apartado A, fracción XX Constitucional y Art. 527 LFT)
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Art. 590-A LFT)

Competencia en Materia Colectiva

- Registro de sindicatos y contratos colectivos: CFCRL
- Procedimientos de huelga: Tribunales Laborales
- Conflictos entre sindicatos: Tribunales Laborales
- Conflictos de titularidad: CFCRL y Tribunales Laborales

Procedimiento Especial Colectivo



Reforma Laboral 2019 y Derecho Colectivo

Democracia Sindical

Voto personal, libre, directo y secreto para elección de directivas y consultas importantes (Art. 371 LFT).

Representatividad Sindical

Constancia de representatividad como requisito previo a la negociación colectiva (Art. 390 Bis LFT).

Legitimación de Contratos

Consulta obligatoria a los trabajadores para aprobar contratos colectivos (Art. 390 Ter LFT).

Centro Federal de Conciliación

Creación del CFCRL como autoridad registral y conciliatoria (Art. 590-A LFT).

Tribunales Laborales

Sustitución de Juntas de Conciliación por Tribunales del Poder Judicial (Art. 604 LFT).

Impacto del T-MEC en el Derecho Colectivo

Anexo 23-A del T-MEC

Establece compromisos específicos para México en materia de libertad sindical, negociación colectiva y democracia sindical.

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Permite sanciones comerciales en caso de denegación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva en empresas cubiertas.

Principales Obligaciones

- Garantizar voto personal, libre, secreto y directo
- Asegurar representatividad sindical
- Verificar apoyo mayoritario en contratos colectivos
- Transparencia y publicidad de registros sindicales
- Resolución imparcial y expedita de conflictos

Conclusiones

1

Transformación del Modelo Sindical

El derecho colectivo del trabajo en México ha experimentado una profunda transformación con la reforma laboral de 2019, transitando hacia un modelo de mayor democracia, transparencia y representatividad sindical.

2

Internacionalización del Derecho Laboral

La influencia de compromisos internacionales, especialmente el T-MEC y los Convenios de la OIT, ha sido determinante en la evolución reciente del derecho colectivo mexicano.

3

Nuevas Instituciones

La creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales Laborales representa un cambio estructural en el sistema de justicia laboral colectiva.

4

Empoderamiento de los Trabajadores

Los mecanismos de consulta, voto directo y verificación de representatividad otorgan mayor poder de decisión a los trabajadores en la vida sindical y la negociación colectiva.

5

Desafíos de Implementación

La efectiva implementación del nuevo modelo laboral colectivo enfrenta retos importantes en términos de recursos, capacitación y cambio cultural en las relaciones laborales.



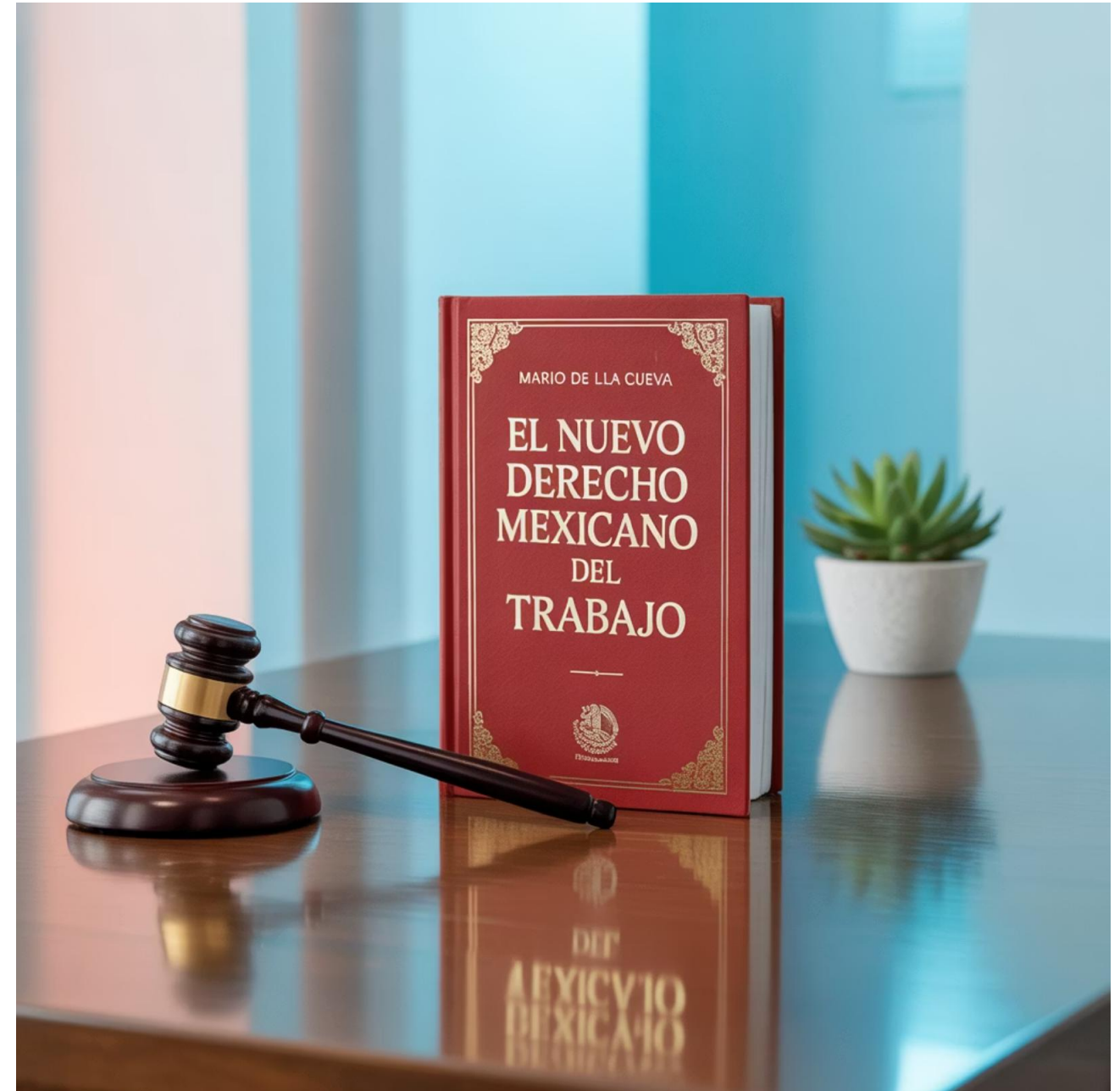
Bibliografía

De la Cueva, Mario

- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 22^a ed. México: Porrúa, 2017.



Obra fundamental para entender la evolución del derecho laboral mexicano, con un análisis profundo de la legislación vigente.



Cavazos Flores, Baltasar



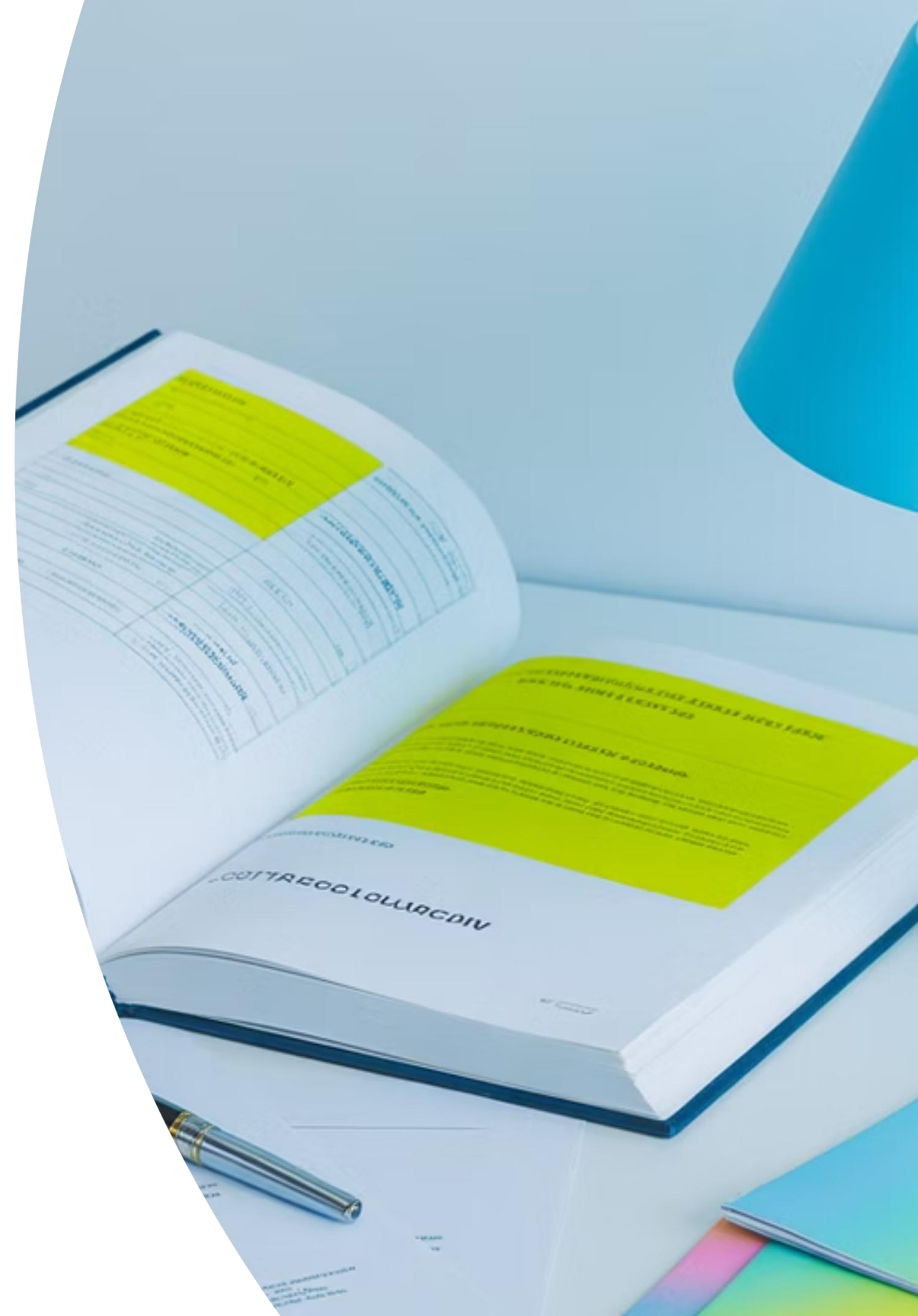
Referencia Bibliográfica

- Cavazos Flores, Baltasar. *El Contrato Individual de Trabajo*. 15ª ed. México: Porrúa, 2020.



Importancia de la Obra

Texto especializado que analiza en profundidad los aspectos jurídicos del contrato individual como base de la relación laboral en México.



Trueba Urbina y Trueba Barrera

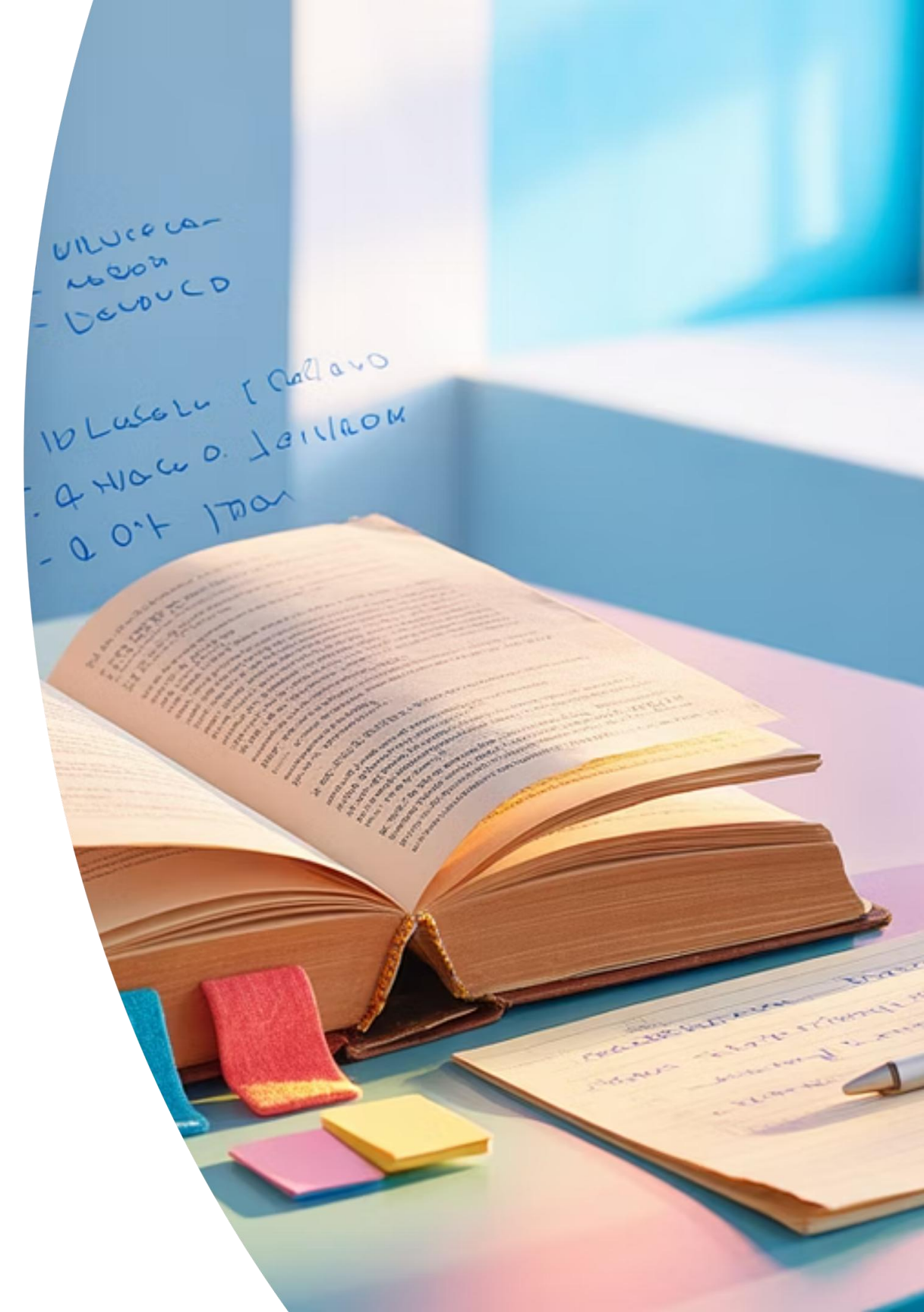
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. 34ª ed. México: Porrúa, 2021.

Obra de Referencia

Comentario exhaustivo artículo por artículo de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

Valor Académico

Incluye jurisprudencia relevante y criterios de interpretación utilizados por tribunales laborales.



Suprema Corte de Justicia de la Nación



- Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas en Materia Laboral.

Compilación Jurídica

Recopilación de criterios jurisprudenciales emitidos por el máximo tribunal mexicano en materia laboral.

Organización Internacional del Trabajo

Referencia Internacional

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Normas Internacionales del Trabajo.*

Relevancia Global

Conjunto de convenios y recomendaciones que establecen normas mínimas en materia de derechos laborales fundamentales.

