

PRÓCER[®]

●●● Colegio Nacional de Profesores Certificados

Derecho del Trabajo a través de los Vengadores ***Un análisis práctico de las relaciones laborales en el universo*** ***Marvel***

Unidad 1

PRÓCER[®]

● ● ● Colegio Nacional de Profesores Certificados

Fundamentos del Derecho del Trabajo

El Caso del Soldado y el Millonario





El Caso: La Propuesta de Stark

Tras ser descongelado, Steve Rogers (Capitán América) es invitado por Tony Stark a unirse a su "iniciativa de seguridad global". Stark, en su estilo característico, le dice:

"Firma esta servilleta. Dice que trabajarás para mí cuando te necesite, sin horarios fijos, sin vacaciones porque el mundo no descansa, y a cambio te daré un lugar dónde vivir y tecnología de punta. Es un gran trato".

La Respuesta de Steve Rogers

Steve, un hombre de los años 40 que valora los derechos ganados con esfuerzo, se niega.

Argumenta que, aunque Stark es el dueño de la torre, **la ley está por encima de cualquier acuerdo privado.**

Menciona que la Constitución protege su derecho a un trabajo digno, que no puede renunciar a sus prestaciones mínimas y que, en caso de duda sobre su contrato (la servilleta), la ley siempre lo protegerá a él, el trabajador.



Principios Fundamentales del Derecho Laboral

Este caso ilustra los principios esenciales que rigen las relaciones de trabajo en México

Desigualdad Inherente

Reconocimiento de la diferencia de poder entre patrón y trabajador

Derecho Protector

La ley interviene para proteger a la parte vulnerable

Irrenunciabilidad

Los derechos mínimos no pueden ser renunciados

Pro-Operario

En caso de duda, se favorece al trabajador



Desigualdad Inherente de las Partes

Tony Stark

El Patrón

- Poder económico inmensamente superior
- Control de recursos y tecnología
- Posición social dominante
- Capacidad de imponer condiciones

Steve Rogers

El Trabajador

- Dependencia económica
- Necesidad de empleo
- Posición vulnerable en la negociación
- Requiere protección legal

Esta desigualdad justifica la existencia de un derecho protector que equilibre la relación.





Derecho Protector y Tuitivo

La ley laboral interviene para proteger a la parte vulnerable (Steve) de posibles abusos por parte de la parte poderosa (Tony).

Función del Derecho Laboral

Establecer un piso mínimo de derechos que no puede ser vulnerado por acuerdos privados, sin importar el poder económico del patrón.

Protección Activa

El Estado interviene activamente para garantizar condiciones dignas de trabajo, limitando la autonomía de la voluntad en beneficio del trabajador.

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Steve tiene razón al afirmar que **no puede renunciar a sus derechos mínimos**. Aunque firmara la servilleta aceptando no tener vacaciones o aguinaldo, esa cláusula sería nula.



Firma del Contrato

Aunque acepte condiciones inferiores



Protección Legal

La ley anula cláusulas contrarias a derechos mínimos



Derechos Garantizados

El trabajador conserva sus prestaciones legales



Objetivo: Proteger al trabajador de ser coaccionado a aceptar condiciones inferiores a las legales.

Principio Pro-Operario (In Dubio Pro Operario)

¿Qué significa?

Steve alude a este principio al decir que, en caso de duda (y una servilleta es muy ambigua), la interpretación de ese "contrato" siempre deberá ser la que más le favorezca.

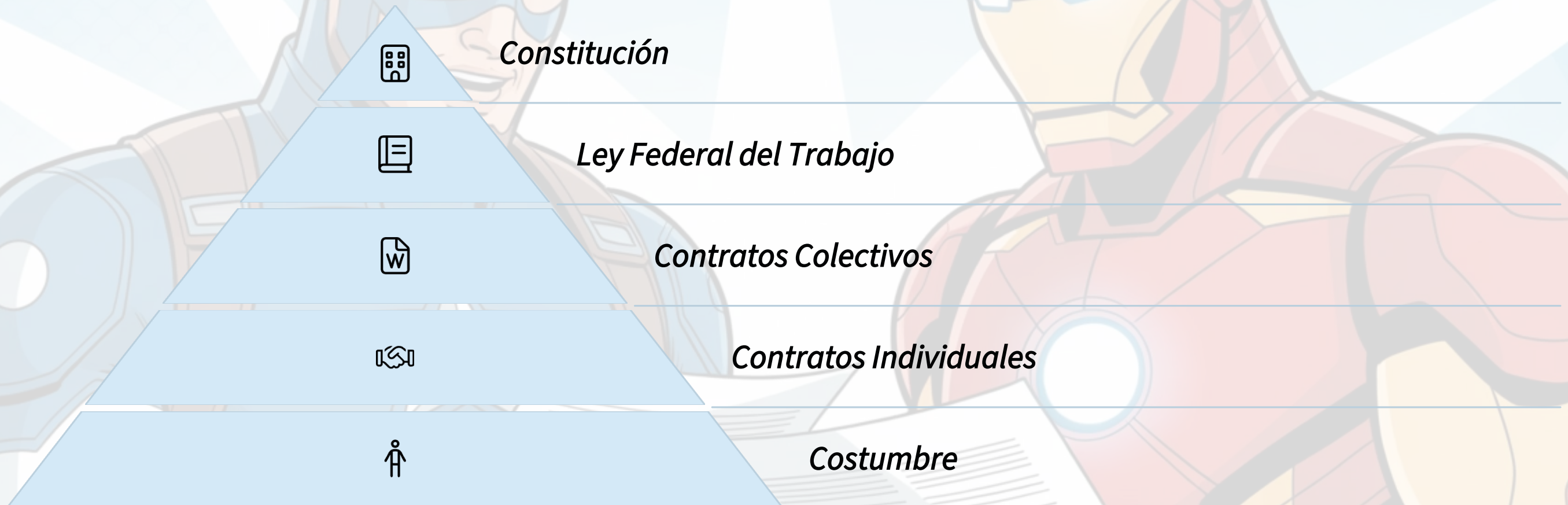
Aplicaciones del Principio

- Interpretación de contratos ambiguos
- Valoración de pruebas en conflictos laborales
- Aplicación de normas cuando hay varias interpretaciones posibles
- Resolución de dudas sobre derechos y obligaciones



Fuentes del Derecho Laboral

Steve apela a una fuente superior a la voluntad de Stark: la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, que establecen el piso mínimo de derechos.



Jerarquía normativa: Las fuentes superiores prevalecen sobre las inferiores. Ningún contrato individual puede contradecir la Constitución o la LFT.

La Servilleta vs. La Ley

Lo que Stark propone

- Sin horarios fijos
- Sin vacaciones
- Disponibilidad total
- Compensación en especie (vivienda y tecnología)

Lo que la Ley garantiza

- Jornada máxima de trabajo
- Vacaciones pagadas
- Días de descanso obligatorios
- Salario en efectivo
- Aguinaldo, prima vacacional

Resultado: Aunque Steve firmara la servilleta, tendría derecho a todas las prestaciones legales. Las cláusulas contrarias a la ley serían nulas de pleno derecho.

Conclusiones de la Unidad 1

El Derecho Laboral es Protector

Existe para equilibrar la desigualdad natural entre patrón y trabajador, garantizando condiciones dignas de trabajo.

Los Derechos son Irrenunciables

Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos mínimos, incluso si lo acepta por escrito. La ley protege contra la coacción.

La Ley está por Encima

La Constitución y la LFT establecen el piso mínimo. Cualquier acuerdo privado que lo contradiga es nulo.

En Duda, Favorece al Trabajador

El principio pro-operario garantiza que las ambigüedades se interpreten siempre en beneficio del trabajador.



Unidad 2

Relaciones Individuales de Trabajo

*El Caso del Joven Arácnido y el
Gerente Despedido*



El Caso: Dos Situaciones Laborales



Peter Parker

Contrato de Capacitación

Tony Stark decide formalizar la situación de Peter Parker (Spider-Man). Dado que Peter es joven y aún no domina toda la tecnología de su nuevo traje, Stark le ofrece un **contrato de capacitación inicial** por 3 meses para que adquiera las habilidades necesarias.



Happy Hogan

Despido Controvertido

Happy Hogan, jefe de seguridad, sufre un despido. Tony lo rescinde de su contrato argumentando "daños intencionales a los bienes de la empresa", ya que Happy estrelló un avión de Stark Industries.

Sujetos de la Relación Laboral



El Patrón

Tony Stark / Stark Industries

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

- Dirige la prestación del servicio
- Paga el salario
- Asume riesgos de la empresa



Los Trabajadores

Peter Parker y Happy Hogan

Personas físicas que prestan un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

- Subordinación
- Servicio personal
- Remuneración (salario)

❏ **Elementos esenciales:** Para que exista una relación laboral deben estar presentes: subordinación, prestación personal del servicio y pago de salario.



El Contrato de Peter Parker

Contrato de Capacitación Inicial

El contrato de Peter es una modalidad específica para que adquiriera las habilidades necesarias para el puesto.

01

Duración: 3 meses máximo

Período establecido para la capacitación inicial

03

Evaluación al término

Se determina si Peter es apto para el puesto definitivo

02

Objetivo: Adquisición de habilidades

Aprender a dominar la tecnología del traje y las operaciones

04

Conversión automática

Si es apto, el contrato se convierte en tiempo indeterminado

Tipos de Contratos Laborales



Tiempo Indeterminado

Es la regla general. No tiene fecha de terminación establecida. Proporciona mayor estabilidad al trabajador.



Tiempo Determinado

Solo cuando la naturaleza del trabajo lo exija. Debe especificarse la causa y duración. Ejemplos: obra determinada, temporada, sustitución temporal.



Capacitación Inicial

Máximo 3 meses (6 para puestos directivos). Permite evaluar si el trabajador tiene las aptitudes necesarias. Al término, se convierte en indeterminado.



Período a Prueba

Máximo 30 días (180 para puestos directivos). Permite verificar que el trabajador cumple con los requisitos del puesto.

El Caso de Happy Hogan: El Despido

Argumentos de Tony Stark

Causa invocada: "Daños intencionales a los bienes de la empresa"

Tony argumenta que Happy estrelló un avión de Stark Industries, causando pérdidas millonarias.

Fundamento Legal

Artículo 47 de la LFT: Causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Defensa de Happy Hogan

Alegato: Despido injustificado

Happy alega que el incidente ocurrió mientras seguía órdenes para salvar al equipo y no hubo dolo de su parte.

Argumento Central

No hubo intención de dañar. Fue un accidente en cumplimiento de sus funciones de seguridad.

La discusión legal se centraría en si la acción de Happy fue realmente "intencional" o una negligencia en el cumplimiento de su deber.

Rescisión de la Relación Laboral

Artículo 47 LFT: Causas de Despido Justificado

Tony invoca una de las causas de despido justificado del Artículo 47 de la LFT.

Engaño del trabajador

Presentar certificados o referencias falsas

Actos de violencia o falta de probidad

Contra el patrón, compañeros o familiares

Daños materiales intencionales

A edificios, maquinaria, materias primas o instrumentos de trabajo

Actos inmorales o de acoso

En el establecimiento o lugar de trabajo

Revelar secretos de fabricación

Divulgar información confidencial de la empresa

Faltas de asistencia injustificadas

Más de tres en un período de 30 días

Desobediencia al patrón

Sin causa justificada, en asuntos relacionados con el trabajo

Estado de embriaguez o drogas

Durante las horas de trabajo





Análisis Legal: ¿Dolo o Negligencia?

Si hubo DOLO (intención)

Despido justificado

- Happy actuó con la intención de dañar
- El daño fue deliberado
- Se configura la causal del Art. 47
- Solo corresponde finiquito

Si fue NEGLIGENCIA o ACCIDENTE

Despido injustificado

- Happy actuaba en cumplimiento de órdenes
- El objetivo era salvar al equipo
- No hubo intención de dañar
- Corresponde liquidación completa

La carga de la prueba recae en el patrón: Tony Stark debe demostrar que el daño fue intencional.

Finiquito vs. Liquidación

Las consecuencias económicas del despido dependen de si fue justificado o injustificado.



FINIQUITO

Despido Justificado

Si el Tribunal determina que el despido fue justificado, a Happy le correspondería únicamente un finiquito.

Incluye:

- Días trabajados no pagados
- Parte proporcional de aguinaldo
- Vacaciones no disfrutadas
- Prima vacacional proporcional



LIQUIDACIÓN

Despido Injustificado

Si se determina que fue un despido injustificado, Happy tendría derecho a una liquidación.

Incluye el finiquito MÁS:

- Indemnización constitucional (3 meses de salario)
- Prima de antigüedad (12 días por año trabajado)
- Salarios vencidos (desde el despido hasta la resolución)

Cálculo de la Liquidación

Ejemplo: Caso de Happy Hogan

Supongamos que Happy tiene las siguientes características:

- Salario diario: \$1,000 pesos
- Antigüedad: 5 años
- Días trabajados del mes: 15 días
- Tiempo desde el despido hasta la sentencia: 6 meses

\$15K

Días trabajados

$15 \text{ días} \times \$1,000 = \$15,000$

\$90K

Indemnización constitucional

$3 \text{ meses} \times 30 \text{ días} \times \$1,000 = \$90,000$

\$60K

Prima de antigüedad

$5 \text{ años} \times 12 \text{ días} \times \$1,000 = \$60,000$

\$180K

Salarios vencidos

$6 \text{ meses} \times 30 \text{ días} \times \$1,000 = \$180,000$

Total: \$345,000 pesos

Más aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcionales

Derechos del Trabajador ante el Despido



Notificación

El patrón debe notificar por escrito la causa del despido



Plazo

5 días hábiles para notificar la causa al trabajador y a la Junta



Defensa

El trabajador puede demandar si considera el despido injustificado



Importante: Si el patrón no cumple con el procedimiento de notificación, el despido se presume injustificado.

Conclusiones de la Unidad 2

Sujetos de la Relación

Patrón y trabajador son los sujetos principales. La subordinación, el servicio personal y el salario son elementos esenciales.

Tipos de Contrato

Existen diversas modalidades (indeterminado, determinado, capacitación, prueba) según la naturaleza del trabajo y las necesidades de las partes.

Rescisión Justificada

El patrón puede despedir sin responsabilidad solo por causas graves establecidas en la ley. Debe probar la causa invocada.

Consecuencias del Despido

Si es justificado: finiquito. Si es injustificado: liquidación completa con indemnización, prima de antigüedad y salarios vencidos.

Unidad 3

Relaciones Colectivas de Trabajo

*El Caso de los Vengadores No
Fundadores*





El Caso: Desigualdad en el Equipo

Clint Barton (Hawkeye) y Natasha Romanoff (Black Widow) sienten que sus condiciones laborales son desiguales.

A diferencia de Thor o Hulk, ellos no tienen superpoderes y enfrentan un riesgo constante sin un reconocimiento adecuado.

Cansados de negociar individualmente, deciden ejercer su [libertad de asociación profesional](#).

Formación del Sindicato



Coalición Inicial

Clint y Natasha forman una coalición para defender sus intereses comunes



Registro Legal

Registran el sindicato ante las autoridades laborales correspondientes



Constitución del Sindicato

Crean el "Sindicato de Vengadores Tácticos", una organización de empresa



Representación

El sindicato representa los intereses colectivos ante Stark Industries

Libertad de Asociación y Sindicación

Derecho Constitucional

Clint y Natasha ejercen su derecho constitucional a organizarse para la defensa de sus intereses.

Características

- No necesitan permiso del patrón
- Protegido por el Artículo 123 Constitucional
- Libertad de formar, afiliarse o no afiliarse
- Autonomía sindical

❏ **Prohibición de injerencia:**
El patrón no puede intervenir en la formación o administración del sindicato.



Objetivos del Sindicato

Negociación de Mejores Condiciones

Su objetivo es negociar con Stark Industries un **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)** que mejore los mínimos de ley.



Seguro de Vida de Alto Riesgo

Cobertura especial para agentes sin superpoderes que enfrentan amenazas extremas en cada misión.



Bonos por Misiones Exitosas

Compensación adicional por el cumplimiento exitoso de operaciones de alto riesgo y complejidad.



Más Días de Vacaciones

Incremento en el período vacacional considerando el desgaste físico y mental de las operaciones.



Atención Médica Especializada

Acceso a tratamiento médico y psicológico especializado para agentes de campo.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

El CCT es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Contenido del CCT

- Condiciones de trabajo superiores a la LFT
- Jornadas, descansos y vacaciones
- Salarios y prestaciones
- Capacitación y adiestramiento
- Seguridad e higiene
- Procedimientos de quejas

Obligatoriedad

Una vez firmado y depositado ante las autoridades laborales, el CCT es obligatorio para Stark Industries en su relación con los miembros del sindicato.



El Derecho de Huelga

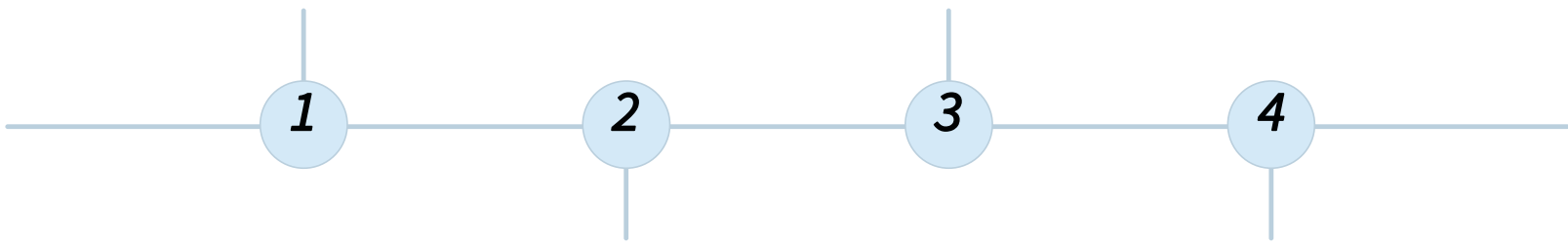
Advierten a Stark que si se niega a negociar, podrían **emplazar a huelga**, paralizando las operaciones de inteligencia y tácticas del equipo.

Emplazamiento

Notificación formal al patrón con 6 días de anticipación (10 en servicios públicos)

Estallamiento

Si no hay acuerdo, la huelga estalla en la fecha señalada



Negociación

Período de pláticas para intentar resolver el conflicto

Suspensión de Labores

Paralización temporal del trabajo hasta resolver el conflicto

La Huelga como Instrumento de Presión

Características de la Huelga

- Derecho constitucional de los trabajadores
- Suspensión temporal del trabajo
- Objetivo: conseguir el equilibrio entre capital y trabajo
- Debe ser mayoritaria para ser legal
- Procedimiento formal establecido en la ley

Tipos de Huelga

1. Por firma de CCT o revisión
2. Por violación del CCT
3. Por solidaridad

El sindicato puede usar el emplazamiento a huelga como una herramienta para forzar a Stark a sentarse a la mesa de negociación.



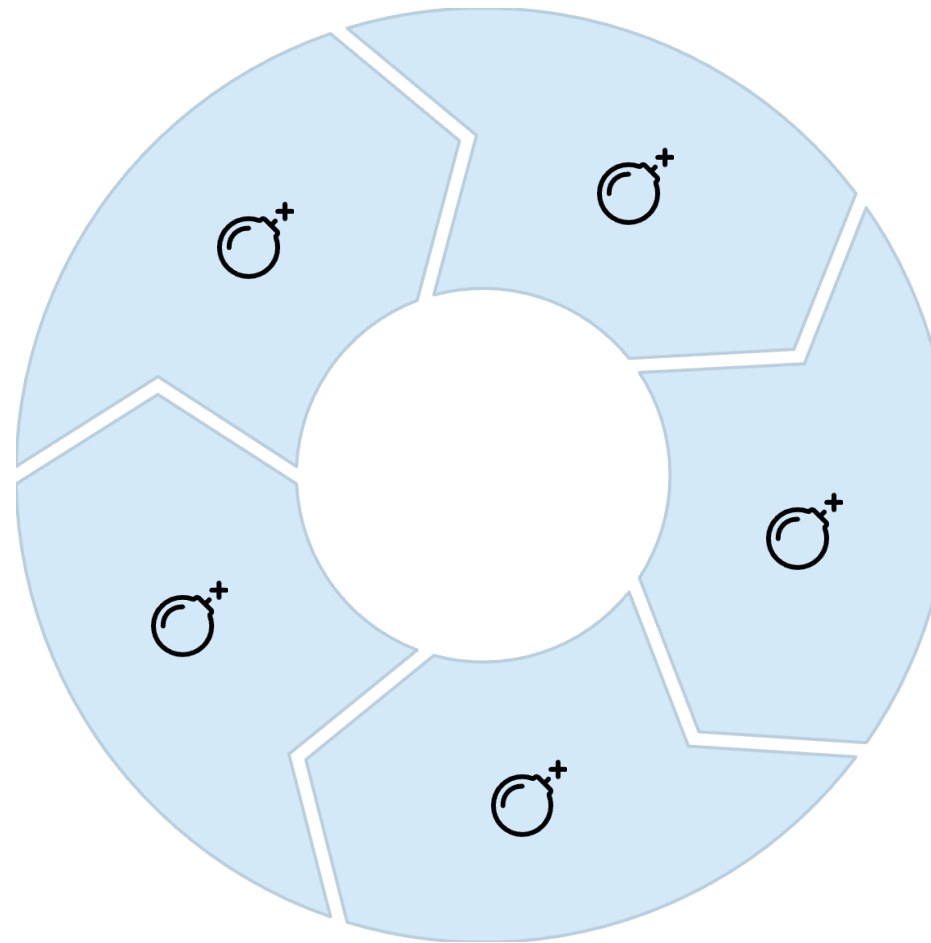
Proceso de Negociación Colectiva

Presentación de Peticiones

El sindicato presenta sus demandas formalmente

Revisión Periódica

El CCT se revisa cada 1-2 años para actualizarlo



Mesa de Negociación

Reuniones entre representantes sindicales y patronales

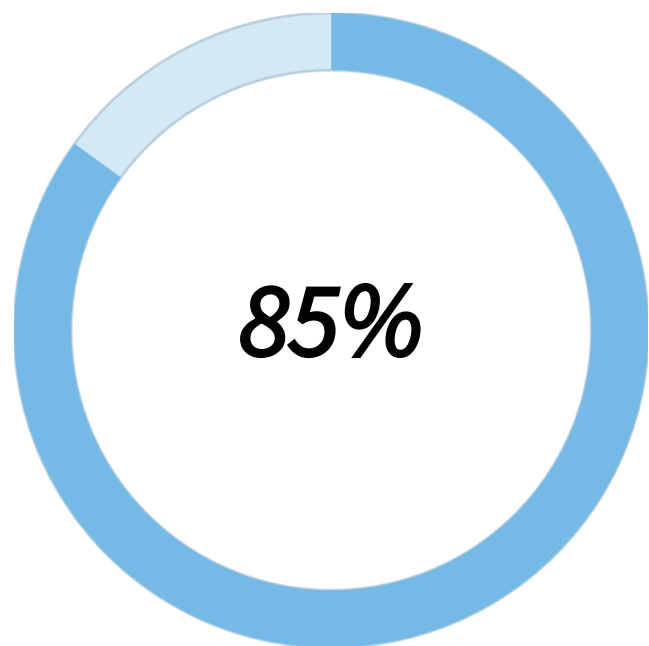
Acuerdos Parciales

Se van alcanzando consensos en diversos puntos

Firma del CCT

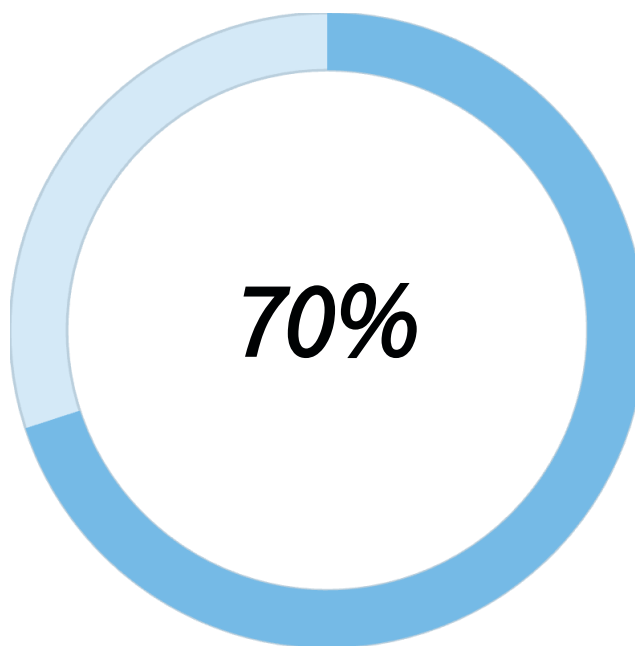
Se formaliza el acuerdo con todas las cláusulas

Beneficios de la Organización Colectiva



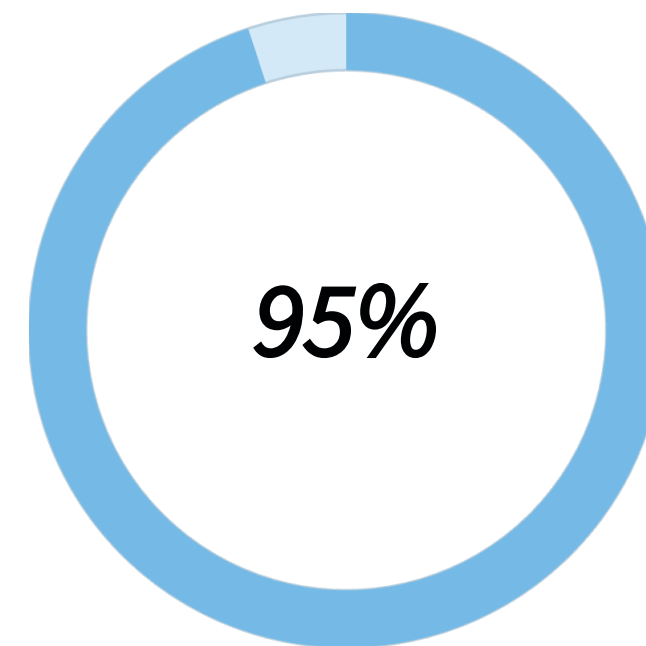
Mayor poder de negociación

Los trabajadores organizados logran mejores condiciones que individualmente



Protección contra abusos

El sindicato defiende a sus miembros ante despidos injustificados



Mejores prestaciones

Los CCT suelen incluir beneficios superiores a los mínimos legales

La unión hace la fuerza: La organización colectiva permite a los trabajadores equilibrar la desigualdad frente al patrón.

Conclusiones Finales

Unidad 1

Fundamentos

El Derecho Laboral protege al trabajador mediante principios como la irrenunciabilidad de derechos y el pro-operario.

Unidad 2

Relaciones Individuales

Los contratos laborales establecen derechos y obligaciones. El despido debe estar justificado o genera indemnización.

Unidad 3

Relaciones Colectivas

La organización sindical permite negociar mejores condiciones mediante el CCT y el derecho de huelga.

El Derecho del Trabajo busca el equilibrio y la justicia social

