

Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales



Primera Unidad
***Fundamentos del Derecho
del Trabajo***



¿Qué es el Derecho del Trabajo?

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre empleadores (patrones), trabajadores, y las asociaciones de ambos (sindicatos), así como las relaciones del Estado con ellos.

Su finalidad principal es **proteger al trabajador**, equilibrando la relación intrínsecamente desigual entre el capital y el trabajo.

📄 **Diferencia clave:** A diferencia del derecho civil o mercantil, el derecho laboral reconoce una desigualdad económica y social inherente entre las partes.

Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral

Derecho Privado

Regula relaciones entre particulares en un plano de igualdad (ej. contratos de compra-venta)

Derecho Público

Regula la organización del Estado y sus relaciones con los ciudadanos (ej. derecho fiscal)

Derecho Social

Protege a grupos sociales económicamente débiles, promoviendo la justicia social

El Derecho Laboral pertenece al **Derecho Social**, buscando proteger a los trabajadores y promover un orden equitativo en la distribución de la riqueza.

Derecho Protector y Tuitivo

El trabajador, al depender de su salario para subsistir, se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al empleador, quien posee los medios de producción. Por ello, el derecho laboral es un derecho **protector y tuitivo**.

Sus normas son de **orden público e interés social**, lo que significa que son imperativas y no pueden ser renunciadas o modificadas por la voluntad de las partes en perjuicio del trabajador.



Evolución Histórica en México

Un Recorrido por la Historia Laboral

Época Prehispánica y Colonial

Existían formas de trabajo, pero no un marco jurídico laboral. En la Colonia, las "Leyes de Indias" intentaron regular el trabajo de los indígenas, pero predominaba la explotación.

La Revolución Mexicana (1910)

Catalizador fundamental. Las demandas de justicia social de campesinos y obreros fueron el antecedente directo de la constitucionalización de los derechos laborales.

1

2

3

México Independiente (Siglo XIX)

Predominaban las ideas liberales del "laissez-faire". La relación laboral se consideraba un simple contrato civil, sin protección para el trabajador.

Movimientos Precursores



Huelga de Cananea (1906)

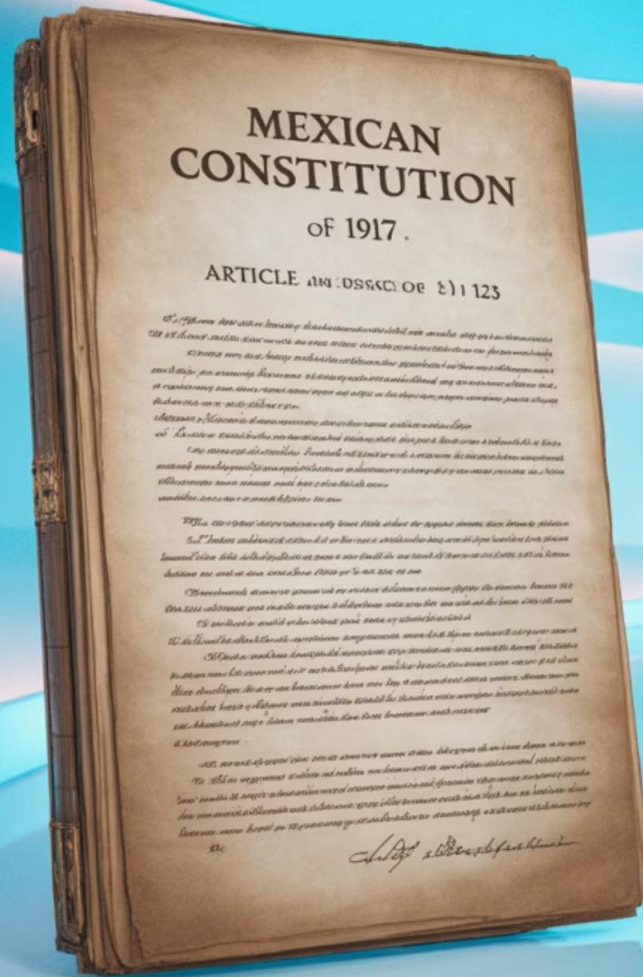
Movimiento obrero en las minas de cobre que demandó mejores condiciones laborales y salarios justos.

Estos movimientos fueron el caldo de cultivo para la constitucionalización de los derechos laborales en 1917.



Huelga de Río Blanco (1907)

Levantamiento de trabajadores textiles que exigieron jornadas laborales humanas y dignidad en el trabajo.



1917

México: Pionero Mundial en Derechos Sociales

La Constitución de 1917 convirtió a México en el **primer país del mundo** en elevar los derechos sociales al más alto rango normativo.

El **Artículo 123 Constitucional** fue una innovación mundial, estableciendo las bases del derecho laboral moderno.

Logros del Artículo 123 Original



Jornada Máxima de 8 Horas

Estableció límites a la explotación laboral mediante jornadas humanizadas



Salario Mínimo

Garantizó un ingreso digno que cubriera las necesidades básicas del trabajador y su familia



Derecho de Huelga y Asociación

Reconoció el poder de los trabajadores para organizarse y defender sus intereses colectivamente



Protección contra Despidos Injustificados

Estableció la estabilidad en el empleo como un derecho fundamental

Leyes Federales del Trabajo



Ley Federal del Trabajo de 1931

Primera ley reglamentaria del Artículo 123. Sistematizó los principios constitucionales y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.



Ley Federal del Trabajo de 1970

Actualizó y amplió los derechos de la ley de 1931, adaptándose a las nuevas realidades económicas y sociales.



Reformas Importantes

2012: flexibilización de la contratación. 2019: justicia laboral, democracia sindical y negociación colectiva.

Artículo 123: Dos Apartados Fundamentales

El Artículo 123 establece el marco fundamental que rige las relaciones laborales en México. Se divide en dos grandes apartados para regular a distintos tipos de trabajadores.



Apartado A vs. Apartado B

Apartado A

Regula: Relaciones laborales entre particulares (empresas privadas y sus trabajadores)

Ley Reglamentaria: Ley Federal del Trabajo (LFT)

Autoridad: Tribunales Laborales del Poder Judicial

- Reparto de utilidades (PTU)
- Contratos colectivos
- Régimen general y más amplio

Apartado B

Regula: Relaciones laborales de los servidores públicos con el Estado

Ley Reglamentaria: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Autoridad: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

- Derecho de huelga restringido
- No existe reparto de utilidades
- Derechos más estandarizados

Importancia para la Administración

Punto Clave para Licenciados en Administración

Es crucial entender esta distinción, ya que la gestión de recursos humanos es radicalmente diferente en el sector privado (Apartado A) y en el sector público (Apartado B).



Principios Fundamentales

Las Ideas Rectoras del Derecho Laboral

Los principios son las ideas rectoras que informan y dan sentido a toda la normativa laboral. Sirven como guía para la interpretación y aplicación de la ley.



El Trabajo como Derecho y Deber Social

Es un Derecho

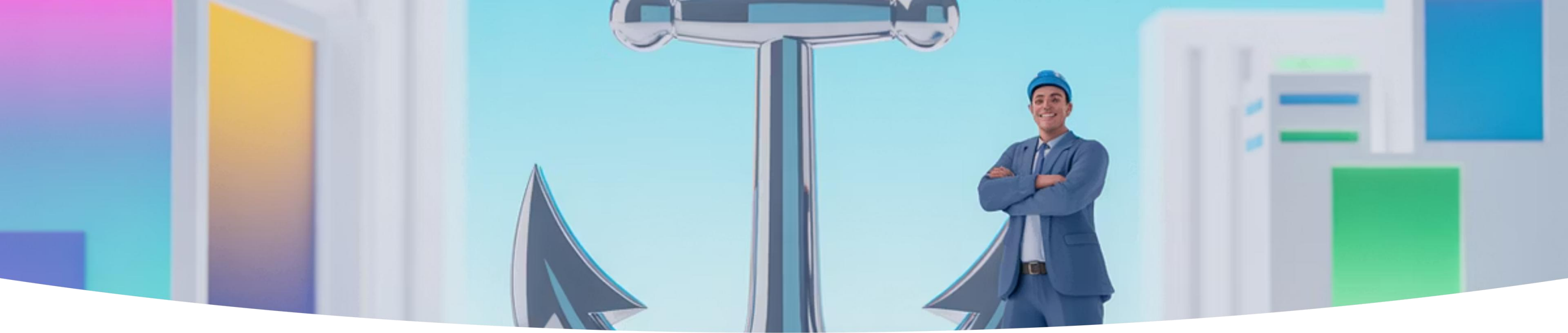
Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. El Estado tiene la obligación de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

- Derecho a elegir libremente una profesión
- Condiciones de trabajo justas
- Protección contra el desempleo

Es un Deber

El trabajo no es solo un medio de subsistencia individual, sino una contribución al progreso de la sociedad. Exige responsabilidad, esmero y eficiencia por parte del trabajador.

No es una obligación forzosa, pero sí una responsabilidad cívica.



Principio de Estabilidad en el Empleo

Este principio busca proteger la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, otorgándole seguridad y certeza a largo plazo. Su objetivo es evitar que el empleador pueda despedir al trabajador de manera arbitraria y sin una causa justificada.

Materialización de la Estabilidad

01

Contrato por Tiempo Indeterminado

La ley presume que las relaciones de trabajo son permanentes, salvo excepciones muy específicas (obra o tiempo determinado).

02

Causas de Rescisión Limitadas

El empleador solo puede despedir a un trabajador por las causas expresamente señaladas en la LFT (Art. 47), como faltas de probidad o ausencias injustificadas.

03

Indemnización por Despido Injustificado

Si el despido no se basa en una causa legal, el trabajador tiene derecho a exigir la reinstalación o una indemnización constitucional (3 meses de salario).



In Dubio Pro Operario

Principio Pro-Operario

Este es un principio fundamental de interpretación. Significa "en caso de duda, a favor del trabajador". Establece que cuando una norma laboral admite diferentes interpretaciones, el juzgador o la autoridad debe elegir la que resulte más favorable para el trabajador.

Ejemplo del Principio Pro-Operario



Caso Práctico

Si un contrato no es claro sobre si una prestación es de carácter mensual o quincenal, se deberá interpretar que es quincenal si esto beneficia al trabajador.

Este principio compensa la desigualdad procesal y económica entre las partes, asegurando que la interpretación de la ley siempre favorezca al trabajador cuando exista ambigüedad.

Es una herramienta fundamental para equilibrar la relación laboral y proteger los derechos de la parte más vulnerable.

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Establecido en el Artículo 5° de la LFT, este principio dicta que cualquier acuerdo, convenio o cláusula en un contrato individual o colectivo que implique la renuncia por parte del trabajador a los derechos mínimos consagrados en la Constitución y en la ley, es **nulo de pleno derecho**.



¿Qué Significa la Irrenunciabilidad?



Vacaciones

No se puede renunciar al derecho a vacaciones pagadas



Aguinaldo

El aguinaldo es un derecho irrenunciable del trabajador



Seguro Social

La inscripción al IMSS no puede ser renunciada

Aunque el trabajador firme un documento renunciando a estos derechos, esa cláusula no tiene ninguna validez legal y puede reclamarlos en cualquier momento.



Objetivo de la Irrenunciabilidad

El objetivo es proteger al trabajador de ser coaccionado a aceptar condiciones inferiores a las mínimas legales debido a su necesidad de empleo.

Este principio reconoce la vulnerabilidad del trabajador en el momento de la contratación y garantiza que los derechos mínimos siempre estén protegidos, independientemente de lo que se pacte.

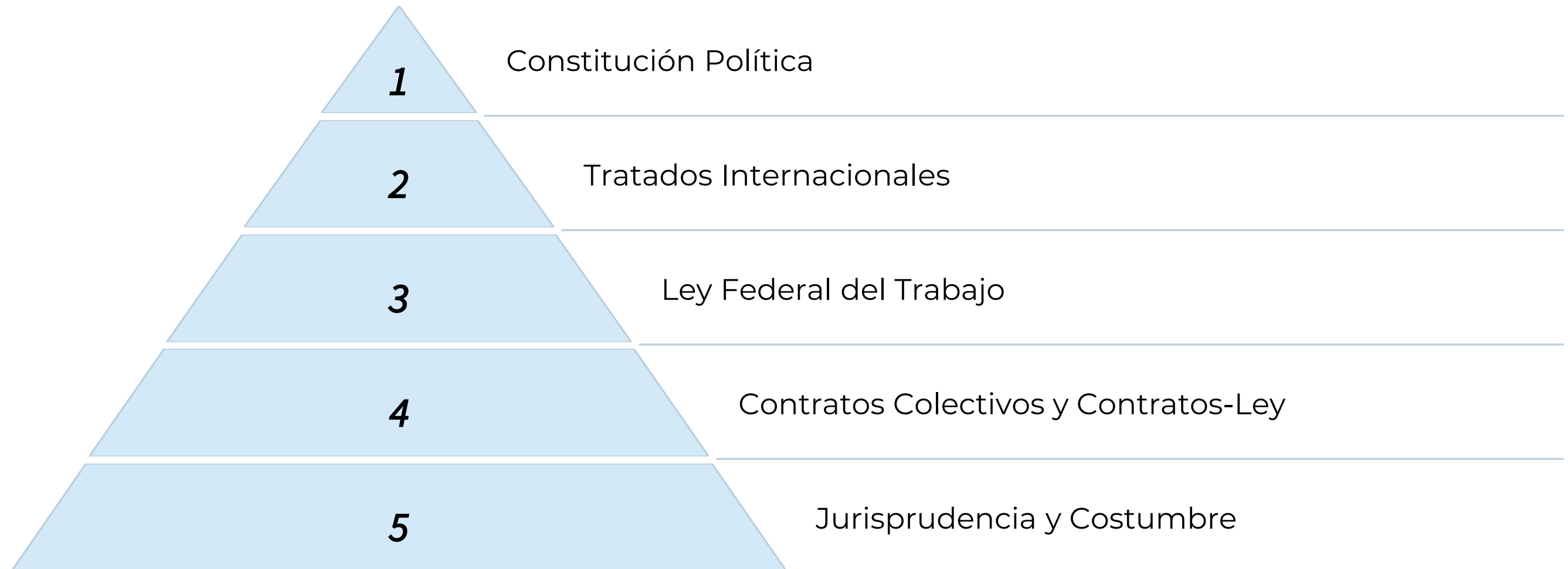
Fuentes del Derecho

El Origen de las Normas Laborales

Las fuentes son el origen de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. Se organizan jerárquicamente, formando un sistema coherente y estructurado.



Jerarquía de las Fuentes del Derecho Laboral

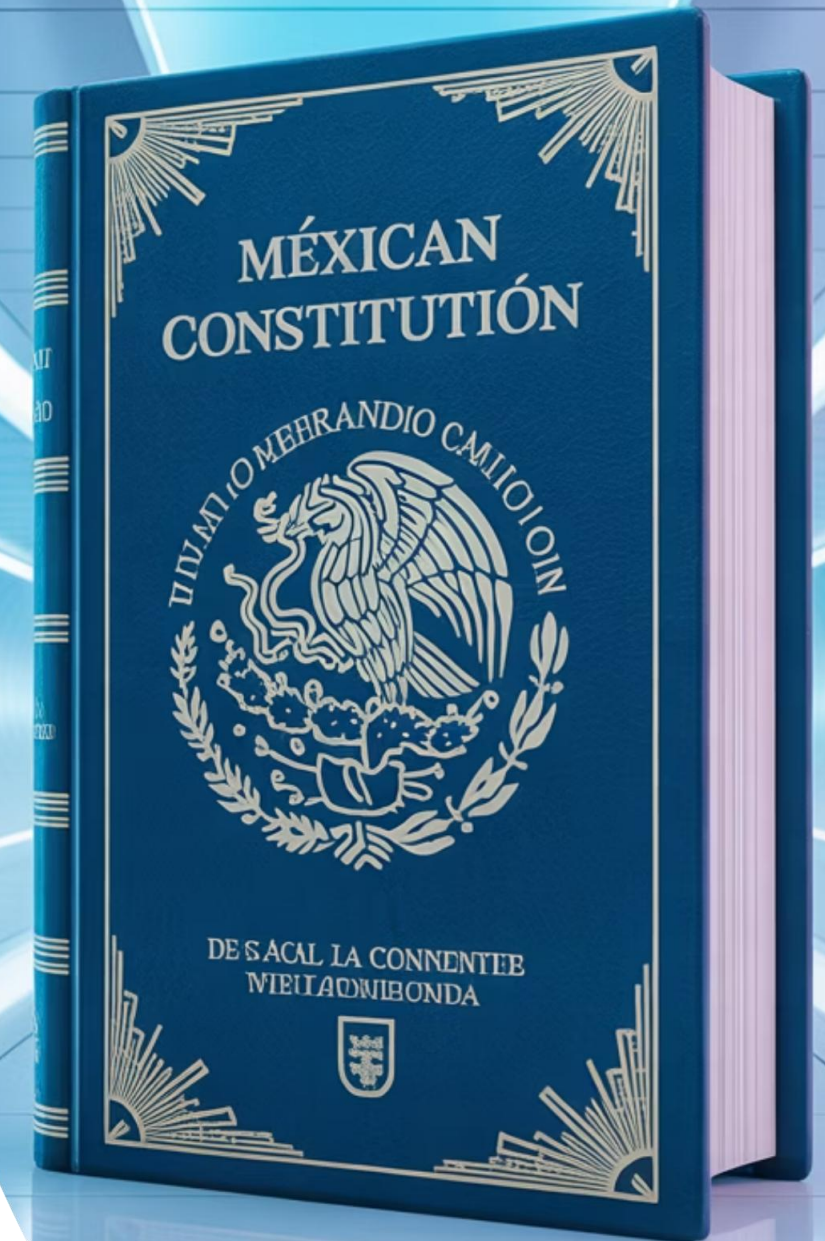


La Constitución: Fuente Suprema

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la fuente suprema y fundamental del derecho laboral. El **Artículo 123** es la piedra angular, pero otros artículos también son relevantes:

- **Artículo 1º:** Derechos humanos y no discriminación
- **Artículo 5º:** Libertad de trabajo
- **Artículo 123:** Derechos laborales fundamentales

Ninguna ley, tratado o contrato puede contravenir los principios establecidos en la Constitución.



Ley Federal del Trabajo (LFT)

Es la principal ley reglamentaria del Apartado A del Artículo 123. Detalla y desarrolla los principios constitucionales, regulando todos los aspectos de la relación laboral.



Tipos de Contrato

Regula contratos individuales, colectivos, por tiempo determinado e indeterminado



Jornada y Salario

Establece límites de jornada, descansos, vacaciones y salarios mínimos



Derecho Colectivo

Regula sindicatos, huelgas y contratos colectivos de trabajo



Proceso Judicial

Define procedimientos para resolver conflictos laborales

The background of the slide features a photograph of the United Nations Secretariat Building in New York City, a tall blue glass skyscraper. In the foreground, there is a large, circular, light blue sculpture with the United Nations logo (a world map surrounded by olive branches) in the center. The sculpture is set on a circular base. To the left of the base, there are several colorful, abstract, cone-shaped sculptures in shades of blue, yellow, and red. The sky is a clear, bright blue with some light clouds. The overall scene is a modern, urban setting.

Tratados y Convenios Internacionales

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado numerosos convenios. Conforme al Artículo 133 Constitucional, los tratados internacionales ratificados por México son **Ley Suprema de la Unión**.

Convenios Fundamentales de la OIT



Libertad Sindical

Derecho de los trabajadores a organizarse libremente sin interferencia del empleador o el Estado



No Discriminación

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo sin distinción de raza, género, religión u origen



Trabajo Forzoso

Prohibición absoluta de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzado



Trabajo Infantil

Protección de menores y establecimiento de edad mínima para trabajar

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Es el 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 en una o más empresas.

Características Principales

- Surge de la negociación colectiva
- Mejora las condiciones mínimas de la LFT
- Es obligatorio para la empresa
- Puede incluir prestaciones superiores



Ejemplos de Mejoras en el CCT



Más Días de Vacaciones

El CCT puede otorgar más días que el mínimo legal



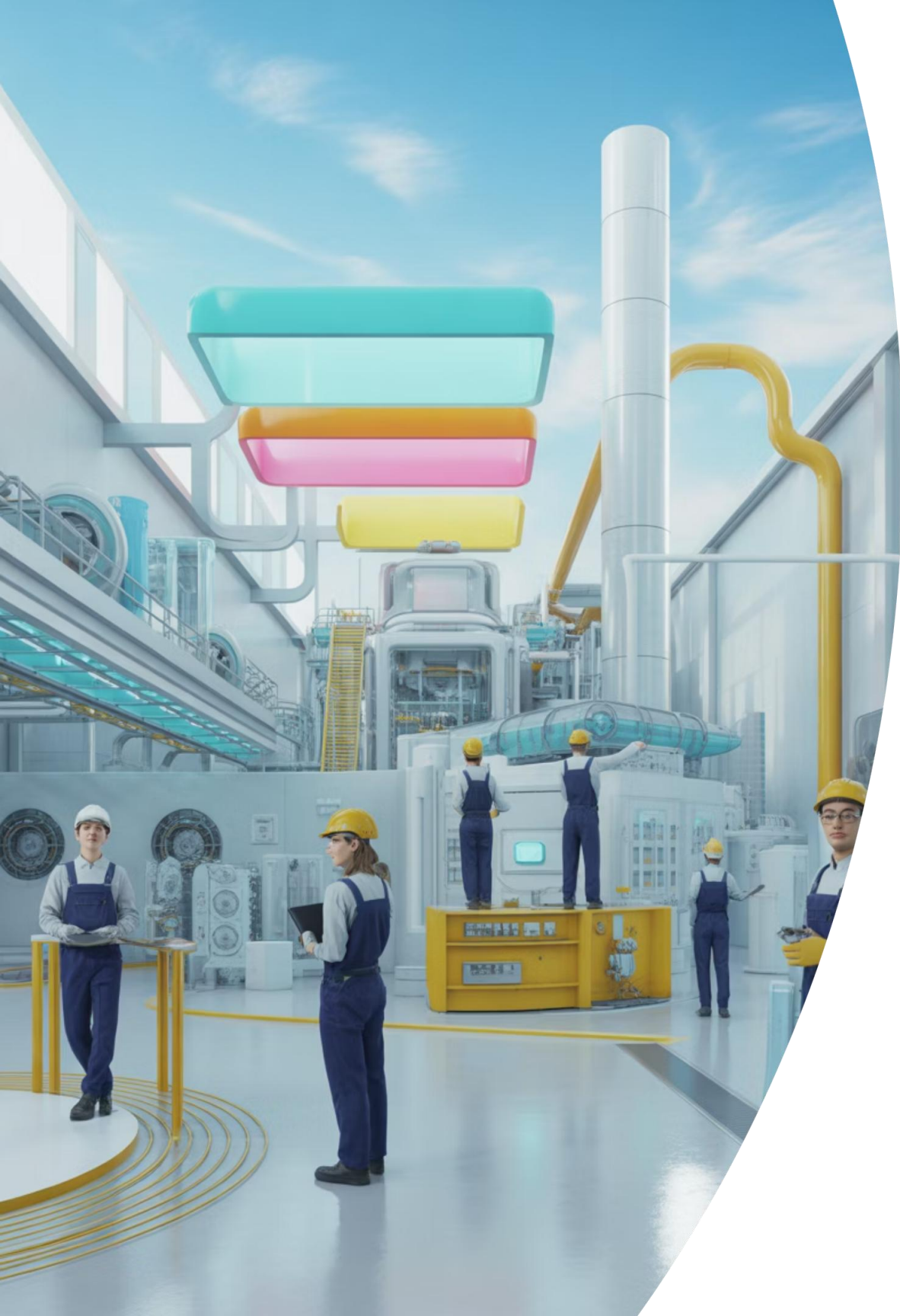
Salarios Superiores

Salarios por encima del mínimo establecido por ley



Prestaciones Adicionales

Bonos, seguros y beneficios no contemplados en la LFT



El Contrato-Ley

Definición

Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, que establece las condiciones de trabajo para toda una rama industrial y es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o en todo el territorio nacional.

Tiene un alcance mucho mayor que el CCT, aplicándose a toda una industria como la textil, del hule, o azucarera.

CCT vs. Contrato-Ley

Contrato Colectivo de Trabajo

- **Ámbito:** Una o más empresas específicas
- **Partes:** Sindicato(s) y patrón(es) específico(s)
- **Alcance:** Limitado a las empresas firmantes
- **Flexibilidad:** Mayor adaptación a necesidades particulares

Contrato-Ley

- **Ámbito:** Toda una rama industrial
- **Partes:** Sindicato(s) y múltiples patrones de la industria
- **Alcance:** Regional o nacional
- **Uniformidad:** Condiciones estandarizadas para toda la industria



La Jurisprudencia

Son las interpretaciones de la ley que realizan los órganos del Poder Judicial de la Federación, principalmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

Función de la Jurisprudencia

Interpretación

Los tribunales interpretan cómo debe aplicarse la ley en casos concretos

Unificación

Sirve para unificar criterios sobre cómo aplicar la ley en casos similares



Reiteración

Cuando las interpretaciones son reiteradas, se convierten en jurisprudencia

Obligatoriedad

La jurisprudencia es obligatoria para tribunales inferiores



La Costumbre como Fuente del Derecho

La costumbre es la repetición constante y uniforme de una práctica por parte de los sujetos de la relación laboral (trabajadores y empleadores), con la convicción de que es jurídicamente obligatoria.

En derecho laboral, la costumbre solo es fuente de derecho cuando:

- No contraviene la ley
- Favorece al trabajador



Ejemplo de Costumbre Laboral

Si una empresa siempre ha otorgado un día de descanso adicional que no está contemplado en la ley, esta práctica puede convertirse en un derecho adquirido por costumbre.

La costumbre refuerza los derechos del trabajador cuando la práctica reiterada establece condiciones más favorables que las mínimas legales.

Resumen: Principios Fundamentales

Trabajo como Derecho y Deber

Dimensión dual del trabajo en la sociedad

Estabilidad en el Empleo

Protección contra despidos arbitrarios

Pro-Operario

En caso de duda, a favor del trabajador

Irrenunciabilidad

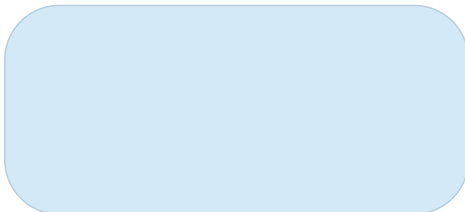
Los derechos laborales no pueden renunciarse

Resumen: Fuentes del Derecho Laboral



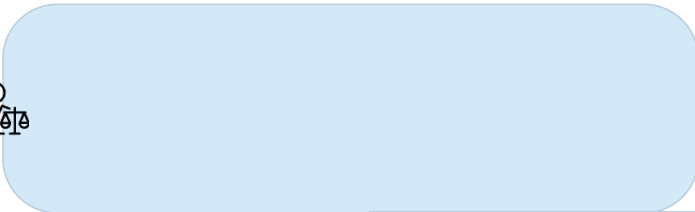
Constitución

Fuente suprema - Artículo 123



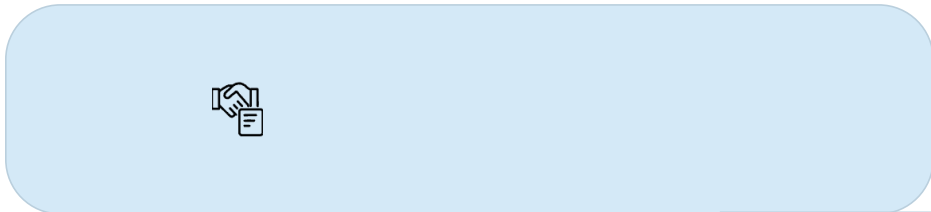
Tratados Internacionales

Convenios de la OIT



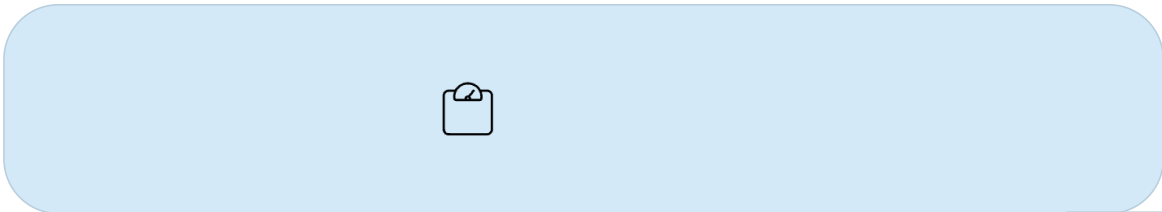
Ley Federal del Trabajo

Ley reglamentaria principal



Contratos Colectivos

CCT y Contrato-Ley



Jurisprudencia

Interpretaciones judiciales



Costumbre

Prácticas reiteradas favorables

Importancia para el Administrador

Gestión de Recursos Humanos

Comprender el marco legal es esencial para una gestión efectiva del personal y evitar conflictos laborales.

Cumplimiento Legal

Asegurar que la empresa cumpla con todas las obligaciones laborales previene sanciones y demandas.

Toma de Decisiones Estratégicas

El conocimiento del derecho laboral permite tomar decisiones informadas sobre contratación, despidos y reestructuraciones.

Reflexión Final

El derecho laboral mexicano es producto de luchas sociales históricas y representa un compromiso con la justicia social. Como futuros administradores, es nuestra responsabilidad no solo conocer estas normas, sino aplicarlas con ética y respeto a la dignidad humana.



¡Gracias!

Fundamentos del Derecho del Trabajo

Has completado la Unidad 1. Ahora comprendes el origen, la naturaleza, los principios y las fuentes del derecho laboral como marco regulatorio de las relaciones obrero-patronales en México.

1917

Año de la Constitución

México pionero en derechos
sociales

2

Apartados del Art. 123

Sector privado y público

4

Principios Fundamentales

Bases del derecho laboral

Segunda Unidad
Relaciones Individuales de Trabajo



Objetivo de la Unidad

El alumno identificará los elementos, modalidades y condiciones de la relación individual de trabajo, así como las causas y efectos de su suspensión, rescisión y terminación.



Elementos

Componentes esenciales de la relación laboral



Modalidades

Tipos de contratos y formas de contratación



Condiciones

Derechos y obligaciones laborales



Terminación

Causas y efectos del fin de la relación



Sujetos de la Relación Laboral

La Ley Federal del Trabajo define claramente quiénes participan en una relación laboral y cómo se formaliza dicho vínculo. Estas definiciones son fundamentales para delimitar responsabilidades en la correcta administración del personal.

El Trabajador

Definición Legal (Art. 8, LFT)

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La clave de esta definición es la **subordinación**, que es la facultad jurídica del patrón de mandar y el deber del trabajador de obedecer en lo relativo al trabajo contratado.

El trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Características

- Persona física
- Trabajo personal
- Subordinación
- Recibe salario

El Patrón

Definición (Art. 10, LFT): Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Titular de Medios

El patrón es el titular de los medios de producción y asume los riesgos de la inversión.

Responsabilidad Extendida

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.



El Intermediario

Definición (Art. 12, LFT): Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Características

Un ejemplo clásico son las agencias de colocación. Los intermediarios no son considerados patronos, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia directamente de los servicios.

Responsabilidad Solidaria

Las empresas que utilizan intermediarios son **solidariamente responsables** de las obligaciones laborales.



Reforma de Subcontratación 2021



Cambio Importante

Se prohibió la subcontratación de personal (outsourcing) que consistía en que una empresa ponía a sus trabajadores a disposición de otra.

Ahora solo se permite la subcontratación de **servicios u obras especializadas** que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria.

La Empresa

Empresa (Art. 16, LFT)

Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento

Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Art. 20, LFT).



Elementos Esenciales de la Relación Laboral

Estos elementos deben estar presentes independientemente de si existe un contrato escrito:

1 ***Prestación de un Trabajo Personal***

El trabajador debe realizar el servicio por sí mismo, no puede enviar a un sustituto.

2 ***Subordinación***

El trabajador está bajo la dirección y mando del patrón. Este es el elemento distintivo que diferencia una relación laboral de una prestación de servicios profesionales (honorarios).

3 ***Pago de un Salario***

Es la contraprestación que el patrón paga al trabajador por su trabajo.

Requisitos del Contrato Escrito

Aunque la falta de un contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, la ley exige que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito (Art. 25, LFT).

Datos de Identificación

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo
- Estado civil, CURP, RFC
- Domicilio del trabajador y patrón

Condiciones Laborales

- Tipo de relación laboral
- Servicios a prestar
- Lugar de trabajo
- Duración de jornada
- Forma y monto del salario

Tipos de Contratos Laborales



Por Tiempo Indeterminado

Regla general - sin fecha de término definida



Periodo de Prueba

Verificación de requisitos y conocimientos



Por Obra o Tiempo Determinado

Excepción - solo en casos específicos



Capacitación Inicial

Adquisición de habilidades necesarias



Contrato por Tiempo Indeterminado

Es el contrato que no tiene una fecha de término definida. La ley presume que las relaciones laborales son de este tipo para garantizar el principio de **estabilidad en el empleo**.

Regla General

Es la forma de contratación preferente en el derecho laboral mexicano.

Protección al Trabajador

Garantiza seguridad y permanencia en el empleo.

Contratos por Obra o Tiempo Determinado

Solo son válidos en casos excepcionales:

Por Obra Determinada

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exige. El contrato finaliza al concluir la obra específica para la que fue contratado el trabajador.

Ejemplo: la construcción de un edificio

Por Tiempo Determinado

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Debe establecerse una fecha de término.

Ejemplo: cubrir una incapacidad por maternidad

Periodo de Prueba

Se establece en contratos por tiempo indeterminado. Su finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios (Art. 39-A, LFT).

30

Días Máximo

Duración estándar del periodo de prueba

180

Días Excepción

Para puestos de dirección, gerenciales y administrativos

Si al término del periodo el patrón decide no continuar la relación, debe justificarlo y no incurre en responsabilidad (no es despido injustificado).



Capacitación Inicial

Se utiliza cuando un trabajador se obliga a prestar servicios subordinados bajo la dirección de un patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que será contratado (Art. 39-B, LFT).

Duración Máxima

- **3 meses** - Duración estándar
- **6 meses** - Para puestos de dirección o gerenciales

Resultado

Si al término de la capacitación el trabajador es apto, el contrato se convierte en tiempo indeterminado. De lo contrario, la relación puede darse por terminada sin responsabilidad para el patrón.

Condiciones Generales de Trabajo

Son el conjunto de derechos y obligaciones mínimas que se establecen en la ley para ambas partes de la relación laboral. No pueden ser inferiores a las establecidas en la LFT.



Jornada

Tiempo de trabajo y límites legales



Salario

Retribución y protecciones



Descansos

Días libres y vacaciones



Prestaciones

Aguinaldo y utilidades

Jornada de Trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58, LFT).

1

Jornada Diurna

Entre las 6:00 y las 20:00 horas

Máximo: 8 horas diarias / 48 semanales

2

Jornada Nocturna

Entre las 20:00 y las 6:00 horas

Máximo: 7 horas diarias / 42 semanales

3

Jornada Mixta

Periodos diurnos y nocturnos (nocturno menor a 3.5 horas)

Máximo: 7.5 horas diarias / 45 semanales

Tiempo Extraordinario

El tiempo que excede las jornadas máximas se considera tiempo extraordinario (horas extra) y debe pagarse con recargos especiales.

Pago Doble

100% más del salario de la hora normal

Para horas extra ordinarias

Pago Triple

200% más del salario de la hora normal

Si excede 9 horas a la semana



Días de Descanso

Descanso Semanal

Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de **un día de descanso**, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Días Obligatorios

Existen días de descanso obligatorio señalados en el Art. 74 de la LFT (ej. 1 de enero, 16 de septiembre, 25 de diciembre).

-  Si se trabaja en días de descanso obligatorio, se debe pagar un **salario doble adicional** al salario normal (pago triple).

A stylized illustration of a person with dark hair, wearing a light blue long-sleeved shirt and pink shorts, lying on their back on a sandy beach. They are looking up towards a large, multi-colored rainbow sun that is partially submerged in the ocean. The sun is composed of several segments in shades of blue, green, yellow, orange, and pink. The water is a vibrant blue with white foam from the sun's reflection. The sky is a clear, light blue.

Vacaciones Dignas - Reforma 2023

Es el derecho de los trabajadores a un periodo anual de descanso pagado. La reforma de "Vacaciones Dignas" mejoró significativamente este derecho.

1

1er Año

12 días laborables

2

Años 2-5

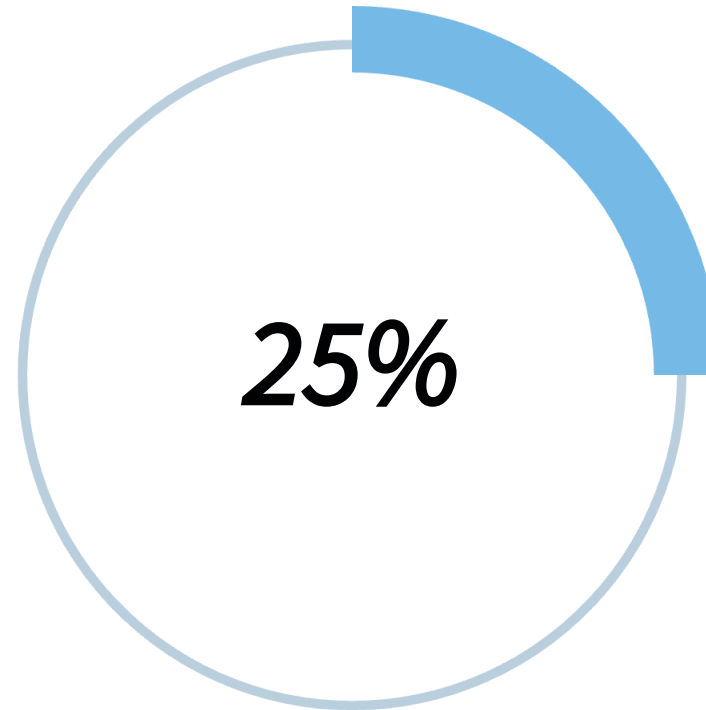
Aumenta **2 días** por año hasta llegar a 20

3

Año 6+

Aumenta **2 días** por cada cinco años de servicio

Prima Vacacional



Prima Vacacional

Porcentaje sobre el salario de días de vacaciones (Art. 80, LFT)

Es una prestación adicional para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones. Corresponde a un 25% sobre el salario que corresponda a los días de vacaciones.

El Salario

Concepto (Art. 82, LFT): Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.



Salario Integrado (Art. 84, LFT)

Para efectos de indemnizaciones, el salario se integra no solo con el pago en efectivo por cuota diaria, sino también con gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Tipos de Salario

- ***Por Unidad de Tiempo***

Pago basado en el tiempo trabajado (hora, día, semana, quincena)

- ***Por Unidad de Obra***

Pago basado en la cantidad de trabajo producido

- ***Por Comisión***

Pago basado en ventas o resultados específicos

- ***A Precio Alzado***

Pago fijo por la realización completa de un trabajo



Salario Mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Fijación Anual

Establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI)

Dos Tipos

General para el país y especial para la Zona Libre de la Frontera Norte

Normas Protectoras del Salario

→ ***Moneda Legal***

Debe pagarse en moneda de curso legal

→ ***Plazo de Pago***

No puede ser mayor de una semana para obreros y de quince días para los demás trabajadores

→ ***Protección contra Descuentos***

Está protegido contra descuentos, salvo los permitidos por ley (pensiones alimenticias, cuotas sindicales, créditos FONACOT o INFONAVIT)



Aguinaldo

Es un derecho anual de los trabajadores establecido en el Art. 87 de la LFT.

15

Días Mínimos

De salario como aguinaldo

Fecha de Pago

Debe pagarse antes del **20 de diciembre** de cada año.

Quienes no hayan cumplido el año de servicios tienen derecho a la parte proporcional.

Participación en las Utilidades (PTU)

Es un derecho constitucional de los trabajadores a recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por su actividad productiva.

Plazo de Pago de PTU

Declaración Anual

Empresa presenta declaración de impuestos

1

2

3

Reparto

Trabajadores reciben su participación

60 Días

Plazo máximo para pagar PTU



Excepciones: No todas las empresas están obligadas (ej. las de nueva creación durante el primer año).



Suspensión de la Relación Laboral

La suspensión es la interrupción temporal de la relación de trabajo sin que termine el contrato. Es crucial para el administrador conocer las formas en que un contrato de trabajo puede pausarse o concluir, y las consecuencias legales de cada una.

Causas de Suspensión (Art. 42, LFT)



Enfermedad Contagiosa

Del trabajador



Prisión Preventiva

Seguida de sentencia absolutoria



Incapacidad Temporal

Por accidente o enfermedad no laboral



Servicios Públicos

Cumplimiento de cargos públicos

Efectos de la Suspensión

Cesa Temporalmente

- Obligación del trabajador de prestar el servicio
- Obligación del patrón de pagar el salario

Se Mantiene

El vínculo laboral subsiste y, una vez desaparecida la causa, la relación se reanuda.



Rescisión de la Relación de Trabajo

La rescisión es la terminación del contrato decidida unilateralmente por una de las partes, debido a una falta grave cometida por la otra.

Rescisión por el Patrón

Despido justificado por causas imputables al trabajador (Art. 47, LFT)

Rescisión por el Trabajador

Retiro justificado por causas imputables al patrón (Art. 51, LFT)

Causas de Despido Justificado (Art. 47, LFT)

El patrón puede despedir al trabajador sin responsabilidad por las siguientes causas:

- ***Engaño con Certificados Falsos***
- ***Faltas de Probidad u Honradez***
Actos de violencia o malos tratos
- ***Daños Intencionales***
A los bienes de la empresa
- ***Revelación de Secretos***
De fabricación o asuntos reservados
- ***Más de Tres Faltas***
En 30 días sin permiso o causa justificada
- ***Desobediencia Injustificada***
- ***Estado de Embriaguez***
O bajo influencia de narcóticos

Causas de Retiro Justificado (Art. 51, LFT)

El trabajador puede separarse de su empleo con derecho a una indemnización completa (liquidación) por las siguientes causas:

Engaño del Patrón

Respecto a las condiciones del trabajo

Faltas de Probidad del Patrón

Actos de violencia u honradez

Reducción del Salario

Por parte del patrón

Falta de Pago

Del salario en fecha o lugar convenidos

Actos que Menoscaben la Dignidad

Del trabajador

Terminación de la Relación Laboral

La terminación es la disolución del vínculo laboral por una causa que no implica un incumplimiento o falta grave de las partes.

1 Mutuo Consentimiento

Acuerdo entre las partes

2 Muerte del Trabajador

3 Terminación de la Obra

Vencimiento del término o inversión del capital

4 Incapacidad Física o Mental

Que haga imposible la prestación del trabajo



Finiquito vs. Liquidación

Es un error común confundir estos términos. Su correcta aplicación es vital en la administración.

El Finiquito

¿Cuándo Aplica?

Cuando la relación laboral termina de forma voluntaria o por una causa justificada de despido.

Ejemplos:

- Renuncia del trabajador
- Fin de contrato temporal
- Rescisión por falta del trabajador
- Muerte del trabajador

¿Qué Incluye?

Pago de las partes proporcionales de prestaciones ya devengadas y no pagadas:

- Días trabajados y no pagados
- Parte proporcional de aguinaldo
- Parte proporcional de vacaciones
- Parte proporcional de prima vacacional
- Otras prestaciones contractuales (bonos, fondo de ahorro)

La Liquidación (Indemnización Constitucional)

¿Cuándo Aplica?

Cuando la terminación es responsabilidad del patrón.

Ejemplos:

- Despido injustificado
- Rescisión por falta del patrón (retiro justificado)

¿Qué Incluye?

Además del finiquito, se deben pagar indemnizaciones:

1. **Tres meses de salario constitucional**
2. **Prima de antigüedad:** 12 días de salario por cada año de servicio (tope de dos veces el salario mínimo)
3. **Salarios vencidos:** Desde el despido hasta máximo 12 meses, más intereses (en caso de juicio)
4. **20 días de salario por año:** Si el trabajador demanda reinstalación y el patrón se niega

Conclusiones: Relaciones Individuales de Trabajo



Conocimiento Legal

Dominar la LFT es fundamental para la correcta administración del personal



Protección de Derechos

Garantizar los derechos laborales previene conflictos y sanciones



Documentación Correcta

Contratos y registros adecuados son esenciales para la seguridad jurídica



Equilibrio y Justicia

El derecho laboral busca equilibrar los intereses de trabajadores y patrones

Tercera Unidad
Relaciones Colectivas de Trabajo



Derecho de Sindicación



Organización Colectiva

Los trabajadores se unen para negociar en igualdad de condiciones



Protección Legal

Derecho fundamental consagrado en la Constitución



Equilibrio de Poder

La sindicación es el pilar del derecho colectivo





Libertad de Asociación Profesional

Es un derecho humano fundamental, consagrado en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana y en convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 87.

Este principio garantiza que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Doble Vertiente de la Libertad de Asociación

Vertiente Positiva

El derecho de cada individuo a unirse a un sindicato y a participar activamente en él.

- Afiliación voluntaria
- Participación activa
- Ejercicio de derechos sindicales
- Voz y voto en decisiones

Vertiente Negativa

El derecho de cada individuo a **no** unirse a un sindicato o a desafiliarse en cualquier momento.

- No afiliación sin consecuencias
- Desafiliación libre
- Sin causa de despido
- Sin perjuicio laboral

Reforma Laboral de 2019

1

Antes de 2019

Cláusulas de exclusión obligaban a despedir trabajadores que dejaran el sindicato

2

Reforma 2019

Se prohibieron las cláusulas de exclusión, fortaleciendo la libertad sindical

3

Actualidad

La afiliación es un acto de voluntad personal, libre y secreta



Sindicatos: Concepto y Definición

 **Artículo 356, LFT:** Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.



Sindicato Gremial

Formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad



Sindicato de Empresa

Constituido por trabajadores que prestan servicios en una sola empresa



Sindicato Industrial

Formado por trabajadores de empresas de la misma rama industrial

Niveles de Organización Sindical



Sindicato

Asociación básica de trabajadores o patrones para defender sus intereses comunes



Federación

Unión de dos o más sindicatos para mayor fuerza y representatividad regional o sectorial



Confederación

Unión de dos o más federaciones, representa el nivel más alto con alcance nacional



Registro Sindical

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Para que un sindicato tenga personalidad jurídica y pueda actuar legalmente, debe registrarse ante el [CFCRL](#), un organismo autónomo creado en la reforma de 2019.

Funciones del registro:

- Celebrar contratos colectivos
- Emplazar a huelga
- Representar legalmente a los trabajadores

Este cambio busca garantizar [imparcialidad](#) y [transparencia](#) en el proceso de registro.



Estatutos Sindicales

Son las reglas internas que rigen la vida del sindicato. La ley exige que contengan elementos mínimos para garantizar la democracia y transparencia.

Información Básica

- Denominación y domicilio
- Objeto del sindicato
- Condiciones de admisión

Derechos y Obligaciones

- Derechos de los asociados
- Obligaciones de los miembros
- Procedimientos de expulsión

Procedimientos Democráticos

- Elección de directiva
- Voto personal, libre, directo y secreto
- Rendición de cuentas

Administración

- Gestión del patrimonio
- Adquisición y disposición de bienes
- Cuentas cada 6 meses mínimo

Derechos de los Sindicatos

Representación

Defender derechos individuales y colectivos de sus miembros

Negociación

Celebrar Contratos Colectivos de Trabajo

Huelga

Emplazar a huelga y dirigirla legalmente

Representación Legal

Actuar ante autoridades laborales y judiciales

Patrimonio

Adquirir bienes para cumplir sus fines

Capacitación

Fomentar desarrollo de agremiados



Obligaciones de los Sindicatos

01

Democracia y Transparencia

Gobernarse bajo principios democráticos con total transparencia en sus operaciones

02

Rendición de Cuentas

Informar a sus miembros sobre la administración del patrimonio sindical periódicamente

03

Comunicación con Autoridades

Notificar al CFCRL cambios en directiva y modificaciones a estatutos

04

Respaldo Mayoritario

Probar el apoyo de la mayoría mediante voto personal, libre y secreto para negociar contratos

Contratación Colectiva

Los instrumentos jurídicos que materializan la negociación entre el sindicato y la empresa, estableciendo condiciones de trabajo que superan los mínimos legales y se aplican a todo el personal sindicalizado.



Contrato Colectivo de Trabajo: Concepto

Artículo 386, LFT

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

El CCT se convierte en la "ley" que rige las relaciones laborales en esa empresa, siempre y cuando mejore las condiciones de la LFT.



Contenido del Contrato Colectivo

De acuerdo con el Artículo 391 de la LFT, debe hacerse por escrito y contener:

1	2	3
Identificación Nombres y domicilios de las partes contratantes	Alcance Empresas y establecimientos que abarca	Vigencia Duración o expresión de tiempo indeterminado
4	5	6
Jornadas Jornadas de trabajo, descansos y vacaciones	Salarios Montos de salarios y tabuladores	Capacitación Cláusulas sobre capacitación y adiestramiento
7		
Comisiones Bases para comisiones mixtas (Seguridad, PTU, Antigüedad)		

Revisión del Contrato Colectivo

El CCT no es estático. La ley establece mecanismos periódicos de actualización para mantener su vigencia y relevancia.

Revisión Salarial

Anual

Se realiza obligatoriamente cada año para ajustar los salarios a las condiciones económicas actuales.

Revisión Contractual

Bienal

Se realiza obligatoriamente cada dos años para revisar integralmente todas las cláusulas del contrato.



Legitimación del Contrato Colectivo



Consulta a Trabajadores

El sindicato debe demostrar apoyo mayoritario



Votación Democrática

Voto personal, libre, secreto y directo



Aprobación del Contenido

Los trabajadores aprueban el contrato negociado



Depósito ante CFCRL

El contrato validado se registra oficialmente



Reforma 2019: Este procedimiento combate los "contratos de protección patronal", que eran firmados por sindicatos sin representación real, a espaldas de los trabajadores.

Contrato-Ley

Es una forma superior de contratación colectiva que trasciende las empresas individuales para regular toda una rama industrial.

Alcance Industrial

Aplica a toda una rama de la industria (textil, azucarera, radio y televisión)



Requisito de Representatividad

Requiere dos terceras partes de trabajadores sindicalizados de la rama

Cobertura Geográfica

Puede ser estatal, regional o nacional según se determine



Obligatoriedad Universal

Una vez publicado en el DOF, es obligatorio para todas las empresas de la rama

Diferencias: CCT vs Contrato-Ley

Contrato Colectivo de Trabajo

- Aplica a una o varias empresas específicas
- Negociado entre sindicato y patrón(es) particular(es)
- Alcance limitado a las partes firmantes
- Flexibilidad en términos específicos

Contrato-Ley

- Aplica a toda una rama industrial
- Requiere 2/3 de trabajadores sindicalizados
- Obligatorio para todas las empresas del sector
- Publicación en Diario Oficial de la Federación



Reglamento Interior de Trabajo

Este documento no establece las condiciones económicas de trabajo (salario, jornada), ya que eso corresponde al contrato.

- ❏ **Artículo 422, LFT:** Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones que tiene por objeto regular los aspectos operativos, técnicos y disciplinarios de la prestación del servicio dentro de la empresa.

Contenido del Reglamento Interior

Horarios

Horas de entrada y salida, tiempo para comidas y descansos

Lugares de Trabajo

Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas

Normas de Uso

Normas para el uso de asientos, sillas y equipo

Prevención de Riesgos

Medidas preventivas e instrucciones de primeros auxilios

Protección de Menores

Labores insalubres y peligrosas prohibidas para menores

Disciplina

Disposiciones disciplinarias y procedimientos (amonestaciones, suspensiones hasta 8 días)

Debe ser formulado por una comisión mixta de representantes de trabajadores y patrón, y depositado ante el CFCRL.

Conflictos Colectivos

Son las controversias que surgen entre sindicatos y patrones sobre la creación, modificación o cumplimiento de las condiciones colectivas de trabajo.

La huelga es la manifestación más significativa de estos conflictos.



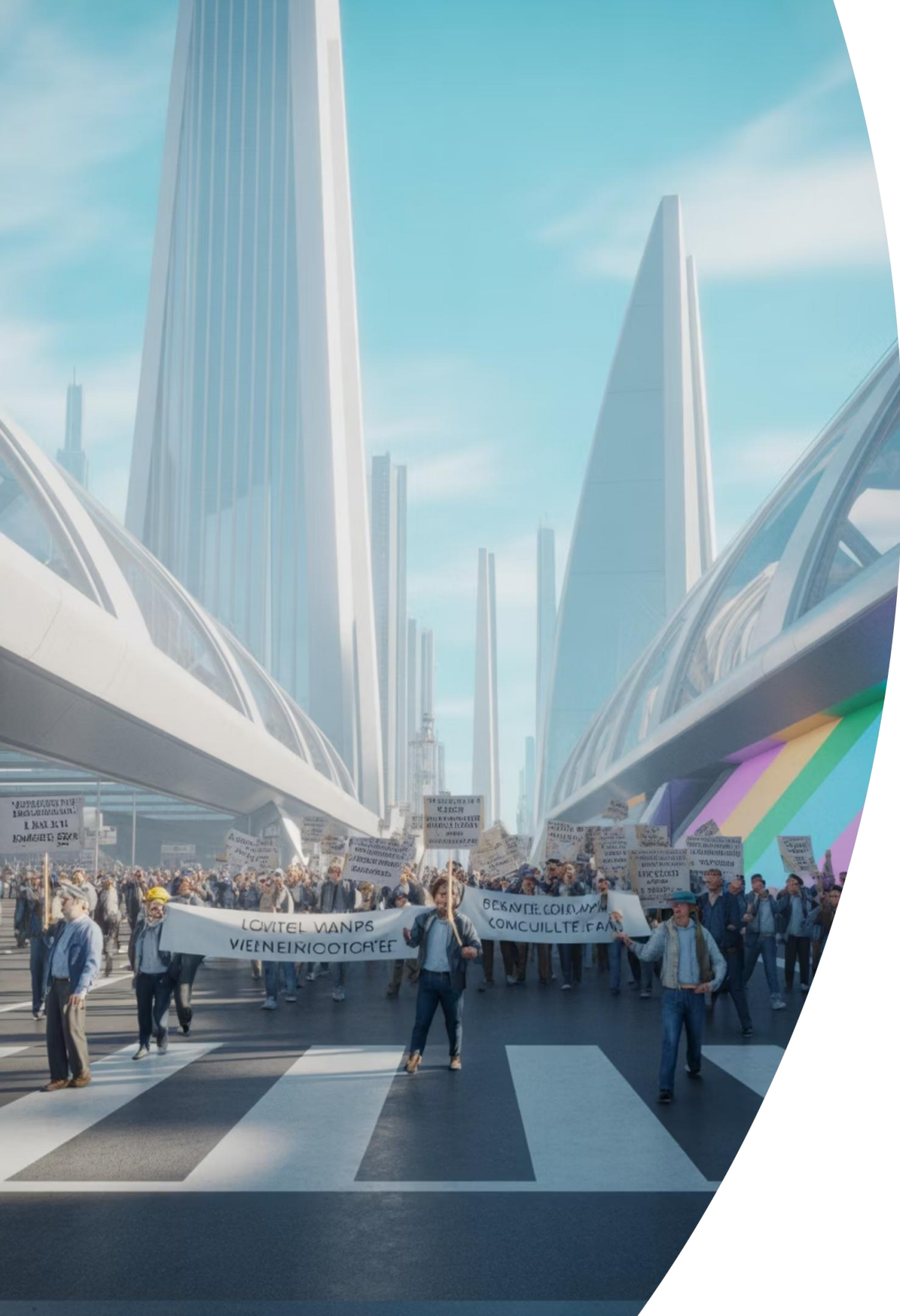


Coalición

Artículo 440, LFT

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

La coalición de trabajadores es el **paso previo y la base jurídica** para el ejercicio del derecho de huelga.



Derecho de Huelga

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Es un derecho constitucionalmente protegido que sirve como el principal instrumento de presión de los trabajadores para defender sus intereses y lograr un equilibrio en la relación con el capital.

Fundamento Constitucional

Artículo 123 de la
Constitución Mexicana

Regulación Legal

Artículo 440 y siguientes de
la LFT

Instrumento de Equilibrio

Herramienta para balancear capital y trabajo

Objeto de la Huelga

De acuerdo con el Artículo 450 de la LFT, una huelga debe tener por objeto alguno de los siguientes fines legales:

1 *Equilibrio de Factores*

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción (capital y trabajo)

2 *Celebración del CCT*

Obtener del patrón la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión

3 *Cumplimiento Contractual*

Exigir el cumplimiento del CCT o del Contrato-Ley

4 *Participación de Utilidades*

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre PTU

5 *Solidaridad*

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores

Etapas 1: Emplazamiento a Huelga



Pliego de Peticiones

El sindicato presenta un documento formal al patrón anunciando el propósito de ir a la huelga y sus demandas específicas



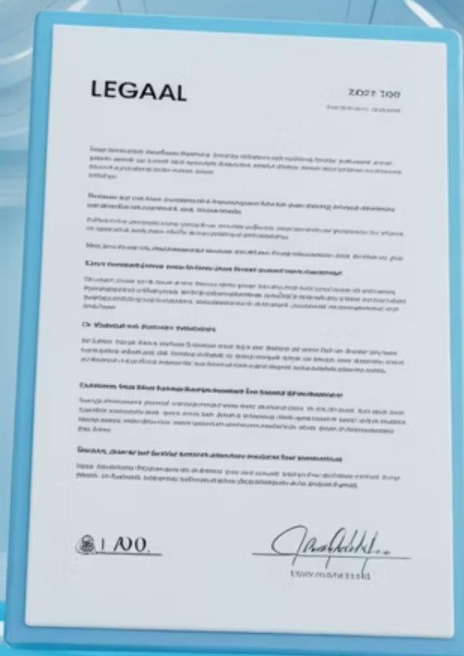
Presentación ante Tribunal

Una copia se presenta ante el Tribunal Laboral competente para dar fe del procedimiento



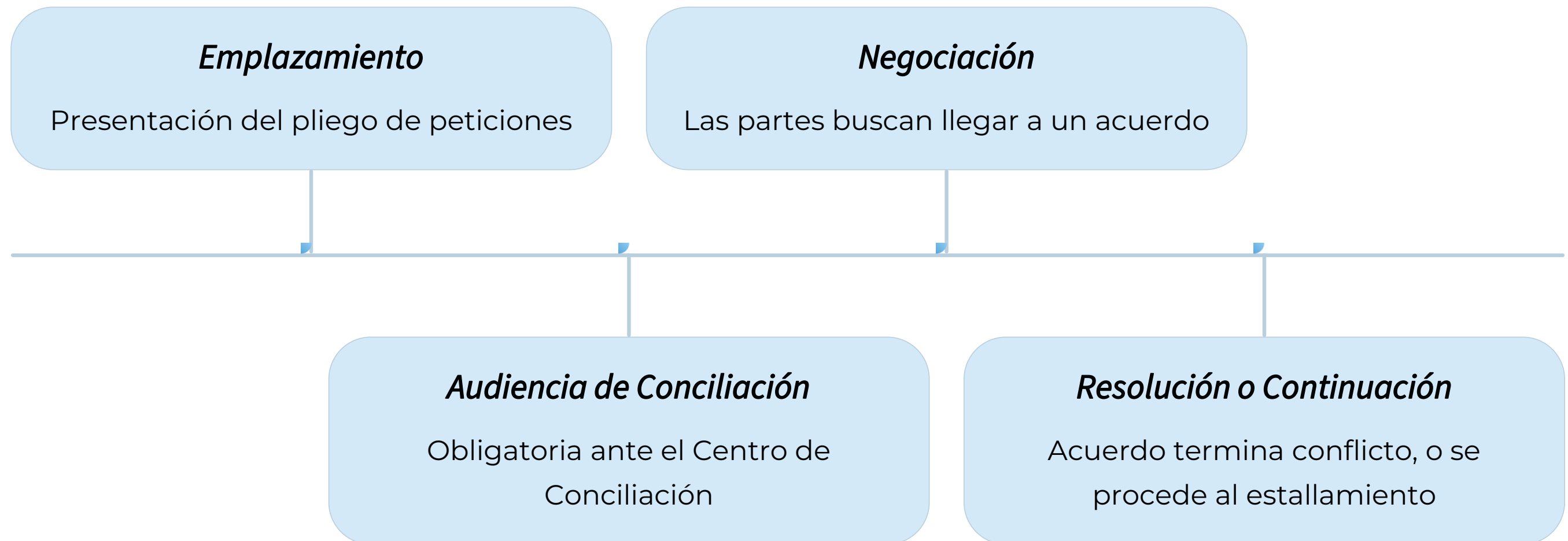
Plazo de Aviso

El aviso debe darse con al menos 6 días de anticipación (10 días para servicios públicos)



Etapas 2: Periodo de Pre-huelga

Es el lapso entre el emplazamiento y la fecha de estallamiento. Durante este periodo crítico, se abre una oportunidad para resolver el conflicto.



Etapas 3: Estallamiento de la Huelga

Inicio de la Suspensión Laboral

Si no hay acuerdo al llegar la fecha y hora señaladas en el emplazamiento, los trabajadores suspenden las labores.

Símbolo tradicional: Los trabajadores usualmente colocan las **banderas rojinegras** en los accesos de la empresa como señal visible del estallamiento de la huelga.

Este acto marca el inicio formal del conflicto y la suspensión de actividades en el centro de trabajo.



Calificación de la Huelga

Una vez estallada, el Tribunal Laboral puede calificar la huelga en tres categorías distintas:

Huelga Inexistente

Cuando no satisface los requisitos de mayoría, de fondo o de forma. Los trabajadores deben volver a sus labores en 24 horas.

Huelga Ilícita

Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra personas o propiedades, o en caso de guerra en establecimientos del gobierno.

Huelga Lícita

Aquella que cumple con todos los requisitos legales y persigue los fines señalados por la ley.

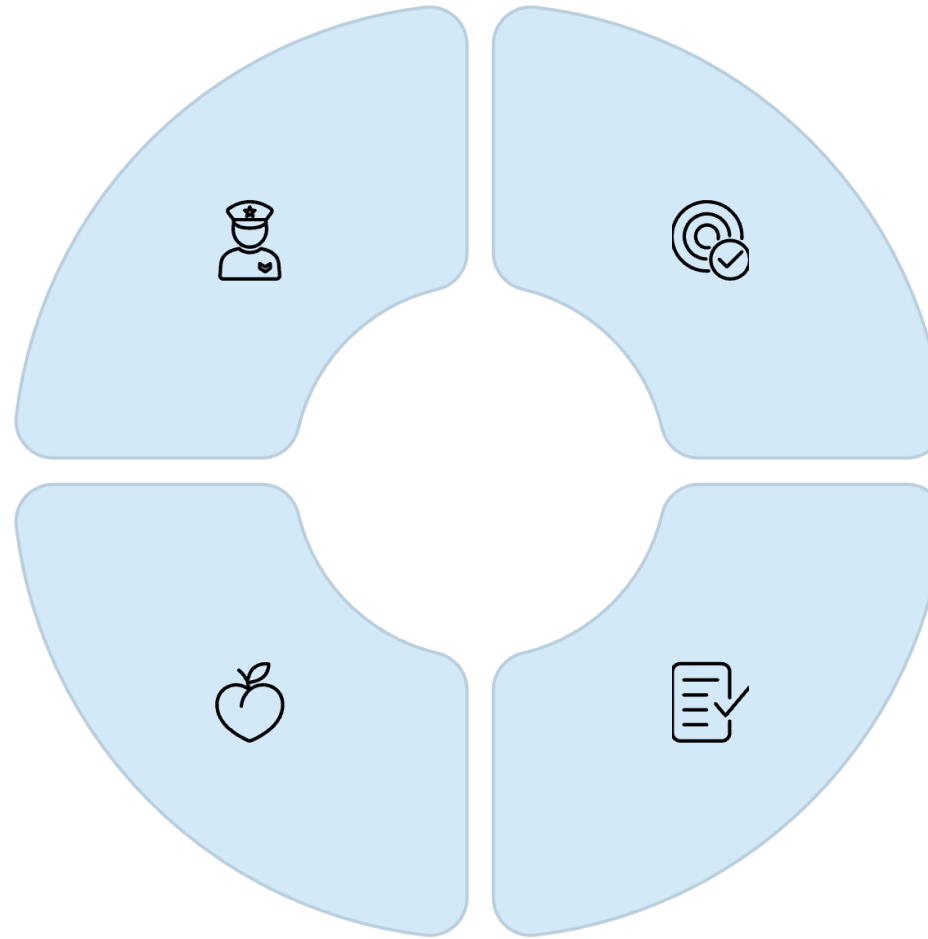
Requisitos para Huelga Lícita

Requisito de Mayoría

Debe ser apoyada por la mayoría de los trabajadores de la empresa

Ausencia de Violencia

No debe incluir actos violentos contra personas o propiedades



Requisito de Fondo

Debe perseguir uno de los objetos establecidos en el Art. 450

Requisito de Forma

Debe cumplir con el procedimiento legal establecido

Consecuencias de Huelga Inexistente

1

Declaración del Tribunal

El Tribunal Laboral emite resolución declarando la inexistencia

2

Plazo de 24 Horas

Los trabajadores tienen un día para regresar a sus labores

3

Reanudación de Actividades

Las operaciones de la empresa se reanudan normalmente

4

Sin Salarios Caídos

No hay obligación de pagar los días no laborados

Terminación de la Huelga

La huelga es un estado temporal. De acuerdo con el Artículo 469 de la LFT, puede terminar por diversas vías:

Acuerdo Mutuo

Las partes en conflicto llegan a un convenio que satisface sus intereses

Allanamiento del Patrón

El patrón acepta las peticiones del pliego y cubre los salarios caídos

Laudo Arbitral Voluntario

Por decisión de la persona o comisión que libremente elijan las partes

Laudo del Tribunal

Si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a decisión del Tribunal Laboral

Salarios Caídos

¿Qué son los salarios caídos?

Son los salarios correspondientes a los días que duró la huelga, que el patrón debe pagar a los trabajadores cuando se allana a sus peticiones o cuando así lo determina el laudo.

Este concepto reconoce que durante una **huelga lícita**, la suspensión de labores no es imputable a los trabajadores, sino consecuencia del ejercicio legítimo de un derecho constitucional.



Huelga en Servicios Públicos

- ❏ Los trabajadores de servicios públicos tienen derecho de huelga, pero con regulaciones especiales debido al impacto social de sus actividades.

Plazo Extendido

El aviso de emplazamiento debe darse con **10 días de anticipación** (en lugar de 6)

Servicios Esenciales

Deben mantenerse servicios mínimos para no afectar gravemente a la población

Mayor Escrutinio

Las autoridades revisan con mayor cuidado el cumplimiento de requisitos legales

Diferencias: Huelga Lícita vs Ilícita

Huelga Lícita

- Cumple todos los requisitos legales
- Persigue fines establecidos en Art. 450
- Se desarrolla pacíficamente
- Respeta derechos de terceros
- Genera obligación de pagar salarios caídos
- Protegida constitucionalmente

Huelga Ilícita

- Incluye actos violentos
- Daña personas o propiedades
- Puede ocurrir en guerra (servicios gubernamentales)
- Pierde protección legal
- No genera derecho a salarios caídos
- Puede justificar despidos

Papel del Centro de Conciliación

La reforma laboral de 2019 creó los Centros de Conciliación como instancias especializadas en la resolución de conflictos laborales.



Audiencia Obligatoria

Durante el periodo de pre-huelga, se convoca a una audiencia de conciliación obligatoria



Imparcialidad

El Centro actúa como facilitador neutral entre las partes en conflicto



Diálogo Constructivo

Promueve la comunicación y búsqueda de soluciones mutuamente aceptables



Protección de Derechos Durante la Huelga

Estabilidad Laboral

Los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en una huelga lícita

Continuidad de Relación

La relación laboral se suspende pero no se termina durante la huelga

Derecho a Reinstalación

Al terminar la huelga, los trabajadores tienen derecho a regresar a sus puestos

Antigüedad

El tiempo de huelga cuenta para efectos de antigüedad laboral



Estadísticas de Huelgas en México

85%

Huelgas Resueltas en Conciliación

La mayoría de los conflictos se resuelven antes del estallamiento

12%

Huelgas que Estallan

Porcentaje de emplazamientos que llegan al estallamiento efectivo

3%

Huelgas Declaradas Inexistentes

Casos donde no se cumplen los requisitos legales

Importancia del Derecho Colectivo

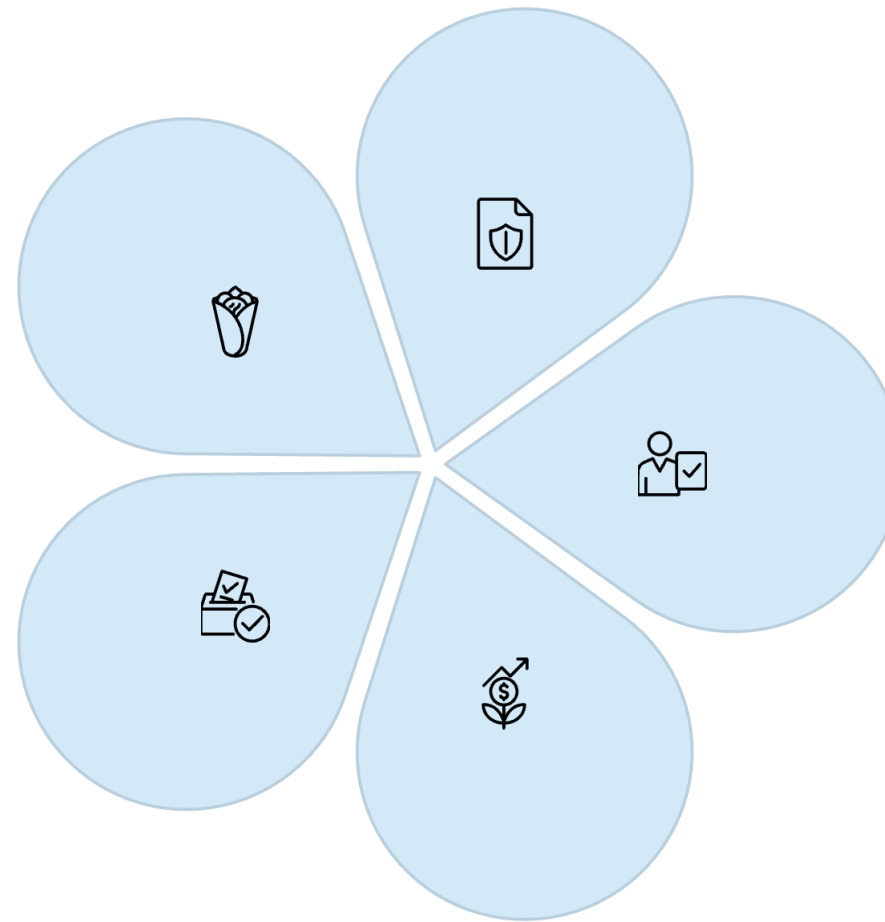
El derecho colectivo del trabajo representa un pilar fundamental del equilibrio social y económico en México.

Equilibrio de Poder

Permite negociación en igualdad entre capital y trabajo

Democracia Laboral

Garantiza participación de trabajadores en decisiones que les afectan



Protección Colectiva

Fortalece la posición de los trabajadores como grupo

Diálogo Social

Fomenta la comunicación y resolución pacífica de conflictos

Mejora Continua

Impulsa condiciones laborales superiores a los mínimos legales



Retos y Perspectivas Futuras

1.

Digitalización

Adaptar mecanismos de votación y consulta a plataformas digitales seguras



Transparencia

Fortalecer rendición de cuentas y acceso a información sindical



Capacitación

Formar líderes sindicales en nuevos marcos legales y mejores prácticas



Estándares Internacionales

Alinear prácticas con convenios de la OIT y tratados comerciales



Conclusiones

Las relaciones colectivas de trabajo constituyen un sistema integral que equilibra los intereses de trabajadores y empleadores, promoviendo la justicia social y el desarrollo económico.

“

La reforma de 2019 marcó un parteaguas histórico al fortalecer la **democracia sindical**, eliminar contratos de protección y garantizar que los trabajadores sean verdaderos protagonistas de su representación colectiva.

”

“

El derecho de huelga, como instrumento constitucional, representa la **última ratio** para defender los derechos laborales, pero su ejercicio responsable requiere cumplir estrictamente con los requisitos legales.

”

“

Los contratos colectivos y contratos-ley son herramientas poderosas para **mejorar las condiciones de trabajo** más allá de los mínimos legales, beneficiando a millones de trabajadores mexicanos.

”