Gestión y Administración de PyME

UnADM
Universidad Abierta y a Distancia de México

Nombre de la asignatura

Normatividad Laboral

3er. semestre

Clave:

TSU 08142318

LIC 07142318

1. Contexto del derecho laboral

División de Ciencias Sociales y Administrativas

Índice

Presentación 2
Estructura temática 4
Legislación laboral 5
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) 8
- Ley Federal del Trabajo (LFT) 9
- Tratados internacionales 11

Relaciones laborales 14
- Actores del derecho laboral 16
- Derechos y obligaciones 22
- Tipos de contrataciones 31
- Condiciones de trabajo 36

Cierre 43
Fuentes de consulta 44

Presentación

Ley laboral
Fuente: Freedigitalphotos

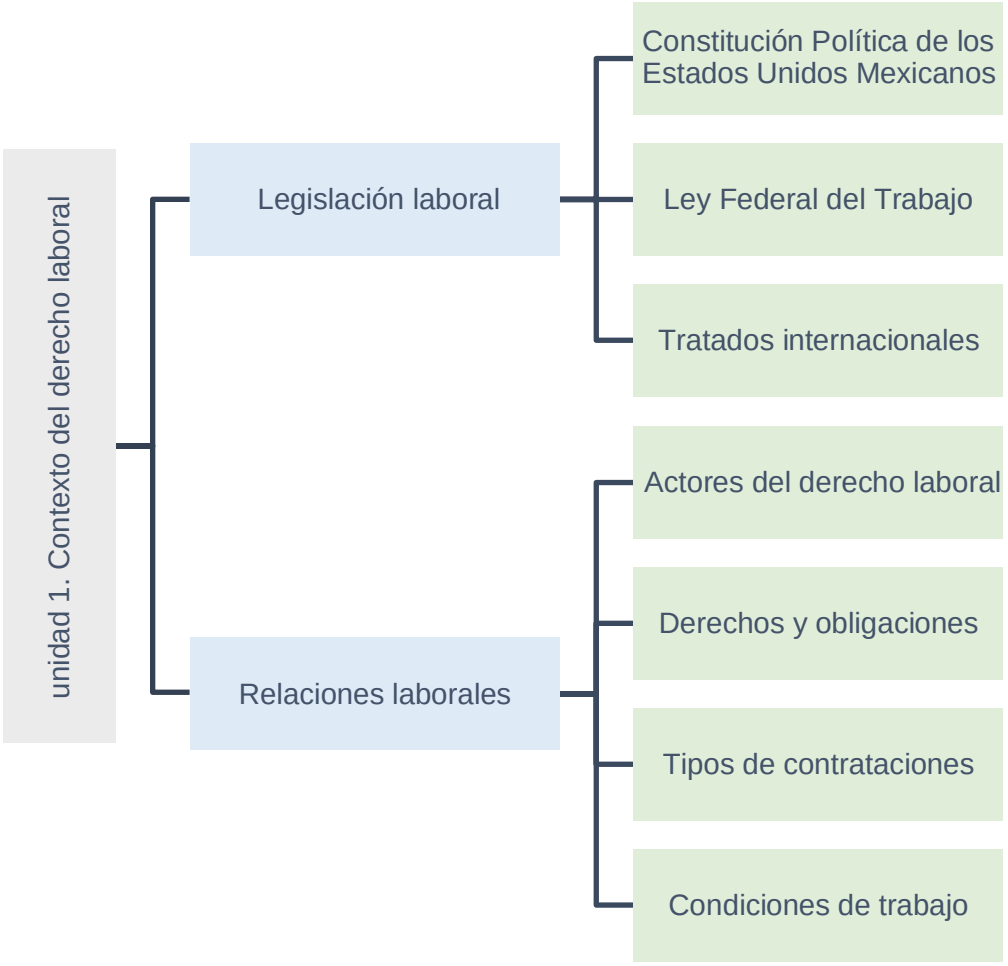
En esta unidad revisarás lo referente al contexto del **derecho laboral,** entendido como el universo de las normas jurídicas que le rodean, para poder lograr su ubicación en el mundo normativo, a partir de sus características que, en lo particular, se denominarán como aquel conjunto de derechos y obligaciones que de él emanan; desde este punto de partida podrán encontrar sus semejanzas y diferencias con otras materias, en lo general y en lo particular, entre las relaciones que pueden surgir con motivo de los tipos de relaciones laborales existentes.

Por lo tanto, primero revisarás la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente artículos 1, 5 y 123, en los cuales se habla del derecho laboral como un derecho fundamental, enmarcando los principios y las directrices para su debida aplicación, en equilibrio con las obligaciones que de la relación contractual emanan. Lo anterior, se verá plasmado de un modo amplio en la Ley Federal del Trabajo, que es la que te atañe como futuro licenciado en Administración y gestión de PyME, toda vez es en el ámbito privado, donde te desarrollarás profesionalmente.

Revisarás también sobre los conflictos laborales, pero **¿qué estudiarás en dichos conflictos?**

Esto es lo que tratará el tema 2, aquellos derechos y obligaciones de los que son sujetos tanto los trabajadores como lo patrones a raíz de la relación plasmada en el contrato laboral. Recordando que es en dichos instrumentos donde se plasman las verdaderas condiciones que prevalecerán entre las partes contratantes en atención a la naturaleza o clase de contrato que impera en ella.

Estructura temática



Legislación laboral

"Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes. Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario".

Elbert Hubbard, filósofo estadounidense

Parafraseando lo que Emmanuel Kant plasmó en su obra *Critica a la razón práctica*, las actuaciones del ser humano se encuentran delimitadas por un ente *a priori* denominado *ley moral*, que le da al hombre una libertad en su actuación dentro de los límites de esa ley a efecto de mantener sana y en paz la convivencia social. Trasladando lo anterior al derecho, debes encontrar cuál es ese marco que delimita nuestro actuar en los diferentes ámbitos de nuestras vidas, por lo que en nuestro caso particular es de suma importancia conocer los límites que corresponden a los roles de patrón, pero también de trabajador.

Toma dato…
El filósofo alemán, Emmanuel Kant, es considerado como uno de los pensadores más influyentes de la Europa moderna y del último periodo de la Ilustración. En la actualidad, Kant continúa teniendo sobrada vigencia en diversas disciplinas: filosofía, derecho, ética y estética.

En virtud de lo anterior, resulta de gran utilidad que tomes como punto de partida lo señalado por Hans Kelsen, quien definía al derecho como un conjunto de normas coercitivas relacionadas entre sí, que emanan de una ley fundante, para encontrar el hilo conductor lógico de la presente unidad en lo particular, y sobre todo en todas aquellas relaciones jurídicas en general. No obstante, que para el entendimiento de las finalidades que le son dadas al derecho laboral debes conocer, mínimamente y en sus episodios más básicos, los motivos históricos que le dieron origen.

Para entender mejor, se ilustran los siguientes ejemplos:

Año de 1900

Piensa en un campo de henequén mexicano a finales de la década de 1900 en plena dictadura porfirista, donde las jornadas duraban tanto para mujeres, niños y varones un promedio de doce horas; se veía afectado el pago de su esfuerzo, por lo créditos de la tienda de raya y no contaban con servicio médico proporcionado por el empleador. **En este escenario y en la época en la que se sitúa no hay ese corpus normativo,** en el que se diga (aunque algunos por simple lógica lo denunciaron en su momento y contexto histórico) que tales condiciones eran contrarias a natura; es decir, perjudiciales al ser humano.

Año 2005

Ahora bien, lleva tu mente al mes de marzo de 2015, y ubícala en los campos productores de las Baja Californias en nuestro país donde se denunció la explotación laboral de diversos integrantes de comunidades indígenas del suroeste mexicano, con jornadas que superaban lo máximo permitido por la ley y sueldo por debajo del mínimo definido por la norma. En tal caso, se supo por las noticias cómo el gobierno y diversas Organizaciones No Gubernamentales (ONG) levantaron la voz a favor de estas personas, en virtud de que se les estaban violentando sus derechos, los cuales se verán en otro tema.

Para profundizar en lo que se refiere a la definición semántica e histórica del derecho laboral, revisa el siguiente artículo que refleja una breve síntesis de siglos de acontecimientos que conformaron lo que hoy se conoce como derecho del trabajo:

- De Buen, N. (1997). *El nacimiento del derecho del trabajo. Instituciones del derecho del trabajo y seguridad social.* México: IIJ/UNAM. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/5.pdf

Revisa los siguientes materiales para profundizar en la historia del derecho laboral, en el primero de ellos identificarás el contenido del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el segundo video se explicarán los antecedentes del derecho laboral y en el tercero identificarás la estructura del derecho laboral actual:

- Constitución Mexicana. (2014). *Artículo 123: Nuestra constitución en pro de una sociedad de valores* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=EcAaGMaR5bc
- Ditae.ditae. (2010). *Exposición Antecedentes del derecho laboral en México* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Bvm87q4Ky14
- Canal de derecho procesal cln. (2012). *Derecho laboral en México. UNAMos ideas CANAL JUDICIAL 1 5* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=z8C3elpG4sQ .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

La CPEUM, también dominada Carta Magna, es reconocida teóricamente como ley fundamental, es decir, como aquella de la cual emana la legislación nacional, en virtud de que en ella únicamente se plasman premisas y directrices sobre las diversas materias que de la convivencia social deben ser reguladas; y, adicionalmente es, también, desde 2011, el enlace con la regulación internacionalmente consensuada que regirá las actividades en una sociedad globalizada como la que vivimos.

Para profundizar en la prescripción que la CPEUM otorga del derecho laboral, revisa los siguientes materiales, el primero de ellos revisa y comprende el contenido del artículo 123, fuente de los derechos laborales, el segundo te ayudará a conceptualizar una definición de constitución:

- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

- Carbonell, Miguel. (2012) ¿Qué es la Constitución? Recuperado de: https://miguelcarbonell.me/2021/01/31/que-es-una-constitucion/#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20busca%20regular%20a,la%20historia%20de%20la%20humanidad

Ley Federal del Trabajo (LFT)

La LFT emana directamente de las premisas establecidas en el artículo 123, apartado A de la CPEUM, en ella se regulan a detalle las formas en que deben llevarse a cabo las relaciones laborales en la iniciativa privada (esta aclaración es en consideración de que el Estado también funge como patrón y su relación laboral con los gobernados se ve regido por el apartado B del numeral 123 constitucional).

Se divide en dos grandes bloques:

a) Subjetiva	b) Parte procedimental del mismo
• Aquella que establece específicamente la manera en la que se dan las interacciones de trabajador y patrón, estableciendo sus derechos y obligaciones, en sus diversos escenarios (es decir, tipos de contratación) y con sus cuidados: condiciones de trabajo.	• El cómo resolver los conflictos que surjan a partir de un contrato laboral, las autoridades ante las que deberán presentarse y en su caso las formalidades que deberán respetarse.

Para profundizar en el espíritu de la LFT vigente, revisa los siguientes materiales, el primero contiene la normativa que se desprende del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo que refiere al apartado A, te servirá para identificar el cúmulo de derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, del segundo lee de la página 85 a la 114, ya que te ayudará a comprender los derechos laborales a luz de la actualidad (páginas 67-86, 112-245):

- Ley Federal del Trabajo (2018). Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf
- Observatoriorli. (2013). *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. Recuperado de: http://observatoriorli.com/docs/MEXICO/INFORME_REFORMA_LABORAL_Mexico.pdf

Tratados internacionales

En una sociedad que se encuentra en constante evolución, como la nuestra, es necesario ampliar el escenario normativista en los campos donde exista un orden jurídico internacionalmente consensuado, y más aún cuando en ese proceso ha existido la participación de México.

Tratado
Fuente. Pixabay

Los tratados internacionales en materia laboral, proponen principios –presuntamente de mayor amplitud–, para lograr con mejor eficacia una dignidad del trabajador, siendo obligatorios por mandato del artículo primero constitucional de nuestro país.

Cabe indicar que principalmente son tres organismos los que promueven la materia laboral:

Logo ONU
Fuente. un.org

Organización de las Naciones Unidas (ONU), con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento declarativo que contiene los derechos considerados básicos de todo ser humano, redactada por representantes de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Mediante esta declaración, los Estados se comprometieron a asegurar que todos los seres humanos sean tratados de manera igualitaria.

Logo OIT
Fuente. Business-humanrights.org

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es el organismo especializado de la ONU en materia laboral que se encarga de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores. La organización es dirigida por una junta que tiene representantes de los sindicatos, de los gobiernos nacionales y de las empresas. Este organismo genera convenios entre las naciones, y esos convenios adquieren el rango de un tratado internacional cuando son ratificados por los Estados, lo que hace que su cumplimiento sea obligatorio para las naciones que integran el organismo. La OIT también emite recomendaciones que funcionan como sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo.

Logo OEA
Fuente. Freelogovectors

Así mismo, la Organización de Estados Americanos (OEA) que, concierne regionalmente a nuestra nación, con base en el denominado Pacto de San José de Costa Rica, Carta Interamericana de Derechos Humanos, principalmente, establece diversas condiciones laborales.

Para profundizar en el actuar de los diversos organismos y tratados internacionales revisa los siguientes materiales, el primero de ellos se enfoca a identificar los derechos laborales dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 23 a 26), que te ayudará a comprender los derechos laborales considerados básicos. En el segundo documento revisa el artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y compara su contenido con los textos legales nacionales.

- Organización de Naciones Unidas. Recuperado de: http://www.un.org/es/documents/udhr/
- Organización de Estados Americanos. Recuperado de: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Relaciones laborales

“Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos es el progreso; trabajar juntos es el éxito.”

Henry Ford, empresario estadounidense

Es importante considerar que una vez que te incorpores a la vida profesional, gozarás de derechos y obligaciones que surgen con la relación individual del trabajo, sin olvidar que también podrás ser patrón al constituir una empresa; por todo esto, aprenderás cuáles son las normas jurídicas que regulan la relación de trabajo.

Es importante enfatizar lo que menciona el artículo 22 sobre las relaciones laborales:

> “Queda prohibida la contratación o empleo de personas menores de catorce años y de personas mayores de esta edad, pero menores de dieciséis años, que no hayan concluido su educación obligatoria” (Ley Federal de Trabajo, 2012).

Por lo tanto, la interacción entre las fuerzas de trabajo y las fuerzas de producción, se denominan relaciones laborales, cuando ellas implican por un lado al **trabajador**, que en una definición simple puede señalarse como aquel que alquila su esfuerzo físico o intelectual en forma subordinada para desarrollar cierta actividad durante un tiempo determinado o no, a cambio de ciertas prestaciones reguladas por la legislación laboral, y por otro, al **patrón,** quien es la persona que contrata al primero en un carácter de supraordinación, debiéndole diversas obligaciones por la prestación de su trabajo.

Entonces, se trata de una contratación que conlleva derechos (lo que le es dado a cada una de las partes) y obligaciones (lo que cada una de las partes le debe a la otra) para cada una de las partes, las cuales se determinan tradicionalmente como derechos mínimos y obligaciones máximas desde el punto de vista del trabajador y en consecuencia como derechos máximos y obligaciones mínimas con las que el patrón cuenta. En otras palabras, el derecho laboral se conceptualiza como una protección al trabajador.

Sin embargo, a pesar de que se habla de mínimos y máximos, debes percibir que estos difieren en tanto a qué tipo de contrato se aplican en esta interacción laboral, en virtud de que ellos predisponen diversas condiciones de trabajo, que pueden llegar a generalizarse, siempre y cuando se hable en el contexto de una empresa o tipo de trabajo en específico o contrato establecido. En este tema profundizarás en esto.

Actores del derecho laboral

Patrón y empleado
Fuente: Pixabay

Los actores principales en el derecho laboral son los trabajadores y patrones, esta relación está regida por una serie de normas que indican derechos y obligaciones para cada uno de los interesados, dichos cuerpos normativos intentan equilibrar los factores de la producción y la justicia social mediante la reglamentación normativa del binomio patrón-trabajador.

En el sistema capitalista de producción de mercancías, el patrón, o dueño de los medios de producción, compra la fuerza de trabajo que venden los obreros o trabajadores, al precio que fijen las leyes del mercado de oferta y demanda.

Son principalmente dos actores los de una relación laboral: el trabajador que, definido por la LFT, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose para tal efecto como trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Y el patrón, que es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. No obstante que, conforme a la legislación vigente, estos pueden jugar un doble papel. Sin embargo, pueden ser adicionados otros participantes en esta relación laboral, como los intermediarios (quienes contratan los servicios de un trabajador, pero para servicio de otra persona) y las autoridades laborales que son las encargadas de la resolución de conflictos obrero-patronales.

Respecto al trabajador

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, define al trabajador como:

"…la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado…". De la cita anterior se desprenden las características que guarda el obrero en el contrato de trabajo (DOF, 2012):

- **A** Realiza una actividad personal.
- **B** Esta es de manera voluntaria.
- **C** Lleva a cabo un trabajo por cuenta ajena.
- **D** Es un trabajo subordinado.
- **E** Se obliga a través de una relación contractual.
- **F** Recibe una remuneración económica a cambio de su labor.

Ahora bien, de acuerdo con las características que se mencionan en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, existen varios tipos de trabajadores como:

Sindicalizados	• Son aquellos trabajadores que pertenecen al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo de la empresa o persona física para la cual trabajan, por ejemplo, podrían ser los trabajadores de PEMEX, que se encuentran adscritos al Sindicato de Petróleos Mexicanos

De confianza

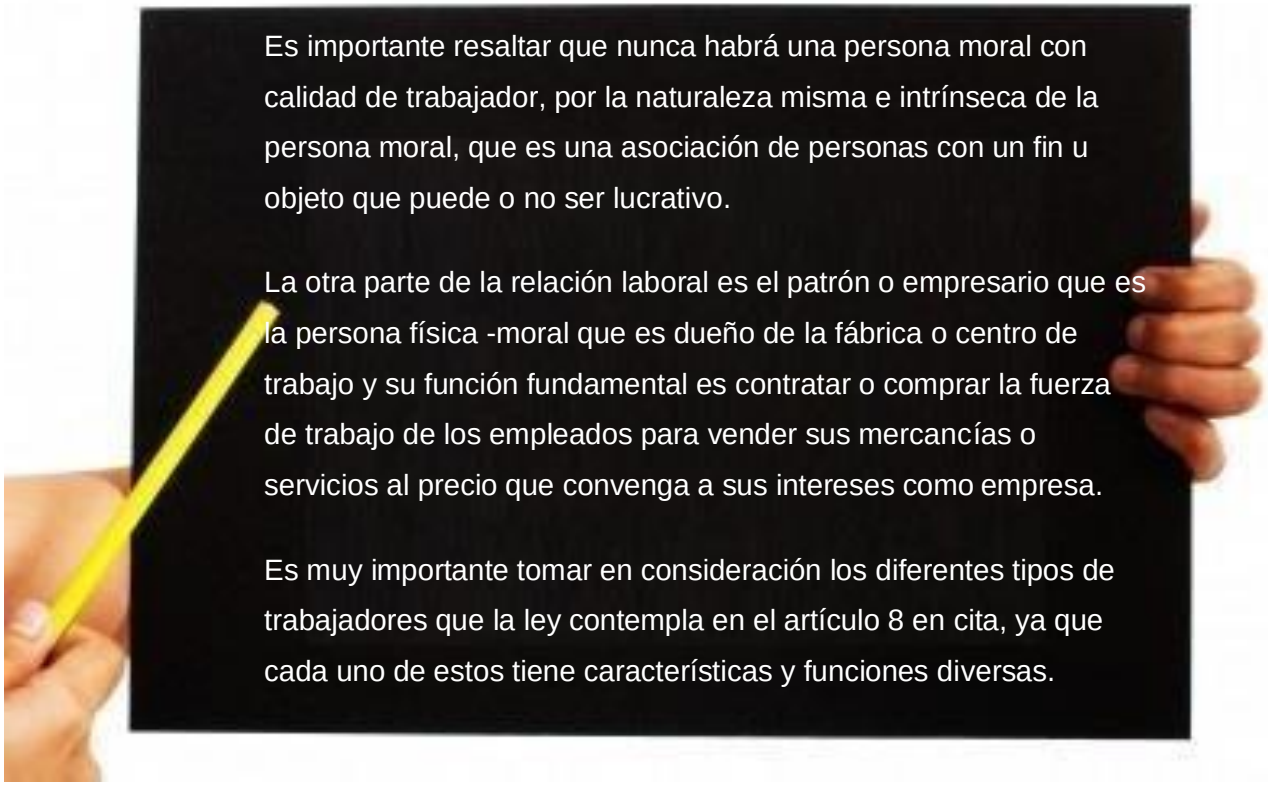
- Según el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador de confianza es catalogado de esa manera por la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación al puesto que ocupa, siendo sus funciones la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter de general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón en el centro de trabajo. Un ejemplo podría ser el gerente de una empresa refresquera, que tiene funciones eminentemente de dirección y administración dentro del centro de trabajo

Temporal

- Aquellos que prestan su servicio sólo para una determinada temporada, como la navideña, o periodos de vacaciones, por ejemplo, las edecanes que contrata una empresa para la promoción de sus productos

Eventual

- Son trabajadores que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales, también son aquellos que desempeñan trabajos extraordinarios o para una obra determinada, con la salvedad de que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa. Al respecto se podría ejemplificar con la profesionista a nivel secretarial que suple, por un periodo corto de tiempo, a otra secretaria que tiene planta en la empresa y se incapacitó por cuestiones de maternidad


Es importante resaltar que nunca habrá una persona moral con calidad de trabajador, por la naturaleza misma e intrínseca de la persona moral, que es una asociación de personas con un fin u objeto que puede o no ser lucrativo.
La otra parte de la relación laboral es el patrón o empresario que es la persona física -moral que es dueño de la fábrica o centro de trabajo y su función fundamental es contratar o comprar la fuerza de trabajo de los empleados para vender sus mercancías o servicios al precio que convenga a sus intereses como empresa.
Es muy importante tomar en consideración los diferentes tipos de trabajadores que la ley contempla en el artículo 8 en cita, ya que cada uno de estos tiene características y funciones diversas.

Respecto al patrón

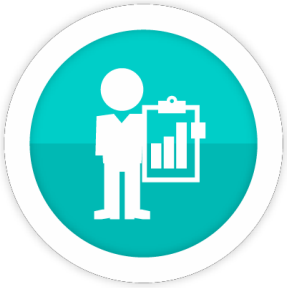
Es una persona física o moral que contrata a una o varias personas físicas y que paga un sueldo por la prestación de un servicio. Los patrones podrán ser tanto personas morales como físicas.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que patrón es la:

> "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. 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" (DOF, 2012).

Existen dos elementos esenciales de la palabra patrón:

A. Puede ser persona física o moral, aunque en algunos casos puede ser ambos, tanto física y moral.
B. Utiliza servicio de otros. La peculiaridad es que tiene a su cargo trabajadores a cambio de un salario.



Ejemplo

- Una madre de familia que contrata a una trabajadora doméstica para que haga labores hogareñas. La persona física patrón es la madre de familia y la persona física trabajadora es la empleada doméstica.
- La refresquera Coca Cola es una persona moral que contrata trabajadores, que son personas físicas.

Como ya lo revisaste, para que exista una relación laboral armoniosa, el patrón tiene derechos, pero también obligaciones conforme a la ley.

Para definir en un sentido amplio a cada uno de estos participantes, en cuanto a sus características, derechos y obligaciones, profundiza de la página 77 a la 100 en el siguiente material:

- ✓ Cavazos Flores, B. (2004). *40 lecciones de derecho laboral*. Recuperado de: https://dariocuria.files.wordpress.com/2013/01/40-lecciones-de-derecho-laboral1.pdf

Derechos y obligaciones

Lista de derechos y obligaciones de los trabajadores
Fuente: Freedigitalphotos

Los derechos de los trabajadores son el cúmulo de prerrogativas que le son reconocidas a cualquier persona que presta un servicio personal y subordinado a otra, pudiendo extenderse los mismos al conjunto de prerrogativas concedidas a un grupo de trabajadores. Por su parte, las obligaciones de los trabajadores se identifican como el conjunto de deberes a los que se tienen que ceñir los trabajadores con motivo de una relación de trabajo determinada.

Estos derechos y obligaciones se traducen a los derechos y obligaciones con los que cuentan los patrones o quienes reciben de los trabadores la relación contractual, misma que está establecida en los términos del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo y de los artículos 56 a 162 de la Ley Laboral

Checklist
Fuente: Pixabay

A manera ilustrativa más no limitativa, te darás cuenta de que los derechos básicos de los trabajadores son:

- Duración máxima de la jornada de trabajo de ocho horas; de trabajo nocturno de siete horas.
- Protección a la salud de los trabajadores, que se traducen en la prohibición de la prestación de la relación laboral en condiciones insalubres o peligrosas, prohibición de trabajo nocturno industrial.
- Protección a los trabajadores menores de 16 años prohibiendo la prestación de la relación laboral en un horario posterior a las 10 de la noche.
- Jornada laboral de seis horas a los mayores de 14 años y menores de 16.
- Día de descanso por cada seis días de trabajo.
- Derecho a que las mujeres embarazadas no efectúen ciertos trabajos por cuestiones de salud para ella y su hijo.
- Derecho a un salario mínimo suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.
- Salario igual a trabajo igual, es decir, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- Protección contra ciertos descuentos del salario mínimo (exceptuado de embargo, compensación o descuento).
- Derecho a participación en las utilidades de la empresa.
- Derecho al pago de horas extra.
- Derecho de habitaciones cómodas e higiénicas.

- Derecho a la capacitación y adiestramiento para el trabajo que desempeña
- Derecho a la seguridad social, así como a asistencia médica con motivo de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.
- Derecho de asociación.
- Derecho de huelga.
- Derecho de preferencia, mismo que se traduce en el derecho del trabajo nacional, a ser tomados en consideración y preferentemente frente a los extranjeros.
- Derecho de antigüedad, es decir, a que los años laborados para un mismo empleador generen otros derechos, como la estabilidad en el empleo, vacaciones, ascenso, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo (2012) en su artículo 132, establece claramente que el patrón debe cumplir con las siguientes obligaciones:

Obligaciones de los patrones
• Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
• Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones.
• Proporcionar oportunamente a los trabajadores, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, de buena calidad y en buen estado.
• Brindar un lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador cuando deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.
• Guardar en los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.
• Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
• Expedir al trabajador que lo solicite una constancia escrita relativa a sus servicios.
• Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las selecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales.
• Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo por una comisión accidental o permanente de su sindicato del Estado, siempre y cuando avisen previamente y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
• Lograr la alfabetización de los trabajadores.

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.
- Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que sean comprobadas.
- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección para desempeñar su labor en condiciones adecuadas.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo. (pp. 45-48).

Prohibiciones de los patrones
• Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo (exceptuando los casos de menores de edad mencionados anteriormente); para el caso de menor de edad es aquel menor de 14 años.
• Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados a conveniencia del patrón.
• Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo.
• Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse de sindicato o agrupación a que pertenezca no a votar por determinada candidatura.
• Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.
• Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
• Separar o señalar a algún trabajador con la intención de perjudicarlo.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, respecto a los trabajadores algunas de sus obligaciones son:
• Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo.
• Cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
• Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.
• Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugares convenidos.
• Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
• Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo.
• Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
• Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
• Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente.

Prohibiciones de los trabajadores
• Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.
• Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
• Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo, materia prima o elaborada.
• Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de algún narcótico o droga, enervante, salvo que exista prescripción médica.
• Suspender las labores sin autorización del patrón.
• Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para una actividad distinta de la que están destinados.

El buen comportamiento va de la mano con las necesidades del entorno laboral que el patrón establezca y en muchas ocasiones, el mal comportamiento de los trabajadores vulnera la integridad no sólo de su trabajo sino de sus compañeros y por consiguiente de las responsabilidades del patrón.

Para definir en un sentido amplio a cada uno de estos participantes, en cuanto a sus características, derechos y obligaciones profundiza el siguiente video:
Monroy, A. (2012). *Relación y contrato individual del trabajo* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=gsF5jJ86kBM

Para profundizar en las relaciones laborales del siglo XXI, revisa el siguiente texto de la página 11 a la 18 y de la 28 a la 65, que te ayudarán a identificar las modalidades de contratación y los derechos atinentes a los patrones:

- ✓ Ríos Estavillo, J. J. (2000). *Derechos de los patrones*. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/71/tc.pdf

Tipos de contrataciones

Existen características del trabajador de acuerdo con las condiciones contractuales que ha pactado con el patrón, y dependerán del tipo de labores y tiempo en que las efectuará. Primero, es necesario mencionar qué es un contrato individual de trabajo. De acuerdo con el artículo 20 de la LFT (2012), se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

En párrafos que preceden, se definió normativamente el concepto de relación laboral o de trabajo, considerando los siguientes aspectos:

subordinación	salario
• Como la obligación de obedecer al patrón dentro de la jornada de trabajo, bajo sus directrices, lineamientos y en los términos contratados.	• Como pago que un trabajador recibe por la actividad que desarrolla. El salario se define: “como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, esto de acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal de Trabajo, 2012).

Esta ley establece diversas maneras de fijar el salario con los trabajadores, así como regular las relaciones de trabajo con los menores de edad.

El contrato individual de trabajo debe contener las condiciones generales de trabajo que como mínimo señala la ley, en los siguientes términos:

- Datos generales del patrón y del trabajador (nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio).
- Tipo de relación laboral (por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado).
- El tipo de servicio o servicios que se prestarán.
- Lugar o lugares donde se desarrollará la actividad laboral.
- Jornada laboral.
- Salario a percibir por parte del trabajador.
- Día y lugar de pago.
- Forma en que el trabajador recibirá la capacitación y adiestramiento para el desempeño de la actividad laboral por la que fue contratado.
- Días de descanso, vacaciones y demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador.

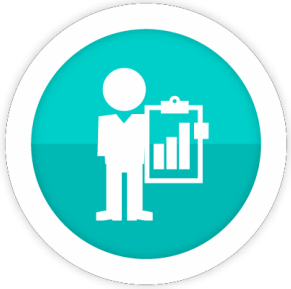
De acuerdo con los artículos 35, 36, 37, 38, 39 y 39-B de la Ley Federal del Trabajo (2012), los contratos individuales pueden ser celebrados para obra determinada, tiempo determinado y por tiempo indeterminado, atendiendo a la naturaleza del trabajo que se va a prestar y no de la voluntad del patrón, otra forma de contratación es para la inversión de capital en la industria extractiva, ahora bien, estas modalidades se ven afectadas en los contratos a prueba, de temporada o de iniciación, consistiendo en la posibilidad de hacerse de servicios de trabajadores de manera excepcional a las anteriormente señaladas.

A continuación, se explica cada una de ellas:

El contrato por obra determinada	El contrato por tiempo determinado	El contrato por tiempo indeterminado
• Se traduce en el vínculo legal entre patrón y trabajador cuando, atendiendo a la naturaleza del servicio que se presta, sólo existe para desarrollar una obra determinada, ejemplo de ello es el celebrado para la construcción de un edificio.	• Es aquél que celebran patrón y trabajador excepcionalmente con una duración específica y solamente por las hipótesis que la Ley Federal del Trabajo permite, un ejemplo es el contrato que se lleva a cabo para la sustitución de un trabajador que cuenta con un permiso o incapacidad por un tiempo determinado.	• Es la forma normal de contratar aplicable por regla general en la que se crea un vínculo legal entre patrón y trabajador por virtud del servicio que, de manera personal y subordinada, prestará el segundo de los mencionados. Puede incorporarse previo a la contratación definitiva por un periodo de prueba, con el objeto de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos para la prestación del servicio.

Toma dato…

Es importante recordar que la obligación del patrón es darle la formalidad por escrito al contrato de trabajo, sin embargo, cabe mencionar que en muchas ocasiones existe una relación laboral cuando son práctica de oficios o trabajos por obra o tiempo determinado; pero los contratantes, por lo regular no hacen un contrato por escrito, sólo son acuerdos verbales, por tal motivo, la Ley Federal del Trabajo señala explícitamente que aunque no se firme un contrato, pero se dé la prestación de un servicio personal, mediante el pago de un salario y una subordinación, se presumirá que existe una relación laboral, sin eximir al patrón y al trabajador de los derechos y obligaciones que marca la ley.



Un ejemplo de lo anterior es:

Una persona trabaja en una PyME temporalmente. Al inicio de la relación laboral no se estableció un contrato por escrito, sin embargo, si ocurriera un accidente mientras lleva a cabo su trabajo, el patrón estaría obligado a pagar los gastos médicos generados. En caso contrario, el trabajador, amparado en la ley, puede presentar su queja con las autoridades competentes del trabajo y ofrecer pruebas idóneas para acreditar su dicho.

Para que profundizar en los tipos de contratación laboral y sus modalidades, revisa la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 35 a 39-B en el siguiente vínculo: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Para profundizar en los diferentes tipos de contratos que pueden celebrarse revisa: González Cianci Pérez, J. A. *La empresa y la contratación laboral en México*. Recuperado de: http://es.slideshare.net/AnuarCianci/formas-de-contratacin-laboral-en-mexico

Para que amplíes tus conocimientos en materia de contratación lee el siguiente documento:
http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/art/art1.pdf

Para profundizar en las relaciones laborales del siglo XXI atendiendo a las características de la sociedad actual teniendo el contrapeso por un lado de las obligaciones internacionales y por otro las necesidades sociales, revisa el siguiente material de las páginas 29 a 65, para identificar las formas de contratación actuales.

- ✓ Kurczyn Villalobos, P. (2000). *Nuevas formas de contratación en relaciones laborales en el siglo XXI*. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/43/4.pdf

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son aquellas que basadas en el principio de igualdad de género en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la LFT, ni crear diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. Estos principios serán aplicados de igual forma para cualquier relación laboral. Cualquier conflicto que existiera, será expuesto y resuelto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son las autoridades en materia laboral con la competencia para resolver las controversias laborales.

En virtud de lo anterior, es necesario aplicar el conocimiento de los derechos y obligaciones de ambos actores de la relación laboral, para establecer el catálogo de prestaciones, que podrá implementar ya sea unilateralmente o de común acuerdo con su planta trabajadora, en la empresa, a fin de que, al alcanzar una buena política en este apartado, se puedan prevenir futuros conflictos.

A decir del maestro Héctor Santos Azuela:

> "Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo."

Así pues, en este apartado conocerás las condiciones generales de trabajo aplicadas a todas las relaciones de trabajo.

Jornada de trabajo

Mano sujetando un bolígrafo
Fuente: Pixabay

Para entender el concepto jornada de trabajo, se debe considerar lo establecido por la Ley Federal de Trabajo, en donde dice que: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (artículo 58, Ley Federal de Trabajo, 2012).

Debes tomar en cuenta que los artículos 58 al 68 de la Ley Federal de Trabajo, reglamentan la duración y tipos de la jornada de trabajo. En general, la jornada de trabajo diaria es de 8 horas, teniendo el trabajador media hora para descansar y tomar sus alimentos; a la semana se debe cumplir con un máximo de 48 horas de trabajo subordinado, aunque existen jornadas de trabajo de 40 horas a la semana, tales como en las instituciones bancarias y oficinas de gobierno.

La jornada de trabajo está dividida en tres horarios:

Diurna. Refiere a ocho horas y comprende entre las 6:00 y las 20:00 horas

Nocturna. Refiere a siete horas y comprende entre las 20:00 y las 6:00 horas

Mixta. Refiere a siete horas y media y comprende las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más será considerada jornada nocturna

Si se trata de horas extraordinarias, la jornada laboral, puede prolongarse hasta tres horas diarias sin exceder tres veces en una semana. Estas horas extras deben ser pagadas al cien por ciento y es importante resaltar que los trabajadores no están obligados a cubrirlas, todo será de común acuerdo.

Con lo anterior se distingue:

- los tipos de jornada de trabajo que la ley reconoce y
- las horas máximas de trabajo por día que puede laborar un trabajador.

Días de descanso

Mano sujetando un bolígrafo
Fuente: Pixabay

Sobre el particular, los artículos del 69 al 75 de la Ley Federal de Trabajo regulan los días de descanso.

En los 69 y 70 se establece que todos los trabajadores disfrutarán de por lo menos un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo y que éste será fijado de común acuerdo entre el trabajador y el patrón, siempre procurando que el día de descanso sea domingo.

El artículo 73 del mismo cuerpo normativo por su parte, establece que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

De la misma manera, el artículo 74 menciona los días de descanso obligatorios durante el año, los cuales son:

- 1 de enero
- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1 de mayo
- 16 de septiembre
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 1 de diciembre de cada seis años (correspondiente a la transición del poder Ejecutivo Federal)
- 25 de diciembre
- El que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar jornadas electorales

También existen días de descanso semanales obligatorios establecidos en la ley, que en ambos casos si se llega a trabajar, el patrón tendrá que pagar el doble del salario.

Vacaciones, aguinaldo, antigüedad

Mano sujetando un bolígrafo
Fuente: Pixabay

Todos los trabajadores tienen el derecho del pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, que son irrenunciables, como todas las prestaciones legales que contempla el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Los numerales de la ley que regulan a estas figuras legales son del 76 al 81, 87, 162, 436, 434 y 486.

Salarios

Mano sujetando un bolígrafo
Fuente: Pixabay

a) **Jerarquía de los salarios**. Incluye tanto los salarios mínimos generales vigentes que son determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y de acuerdo con el área geográfica, así como el salario convencional fijado por los patrones y los trabajadores.
b) **Salario Remunerador**. Es aquel pago que realmente resarce la energía gastada por el obrero durante su jornada de trabajo, dependiendo de las condiciones o circunstancias humanas, técnicas y económicas en que se preste el servicio.
c) **Salario Justo**. Es aquel que satisface las necesidades de la vida auténticamente humana, ya sea en el ámbito material, intelectual, social y moral, con lo que ayuda al sujeto a poder desarrollar su vida plenamente.

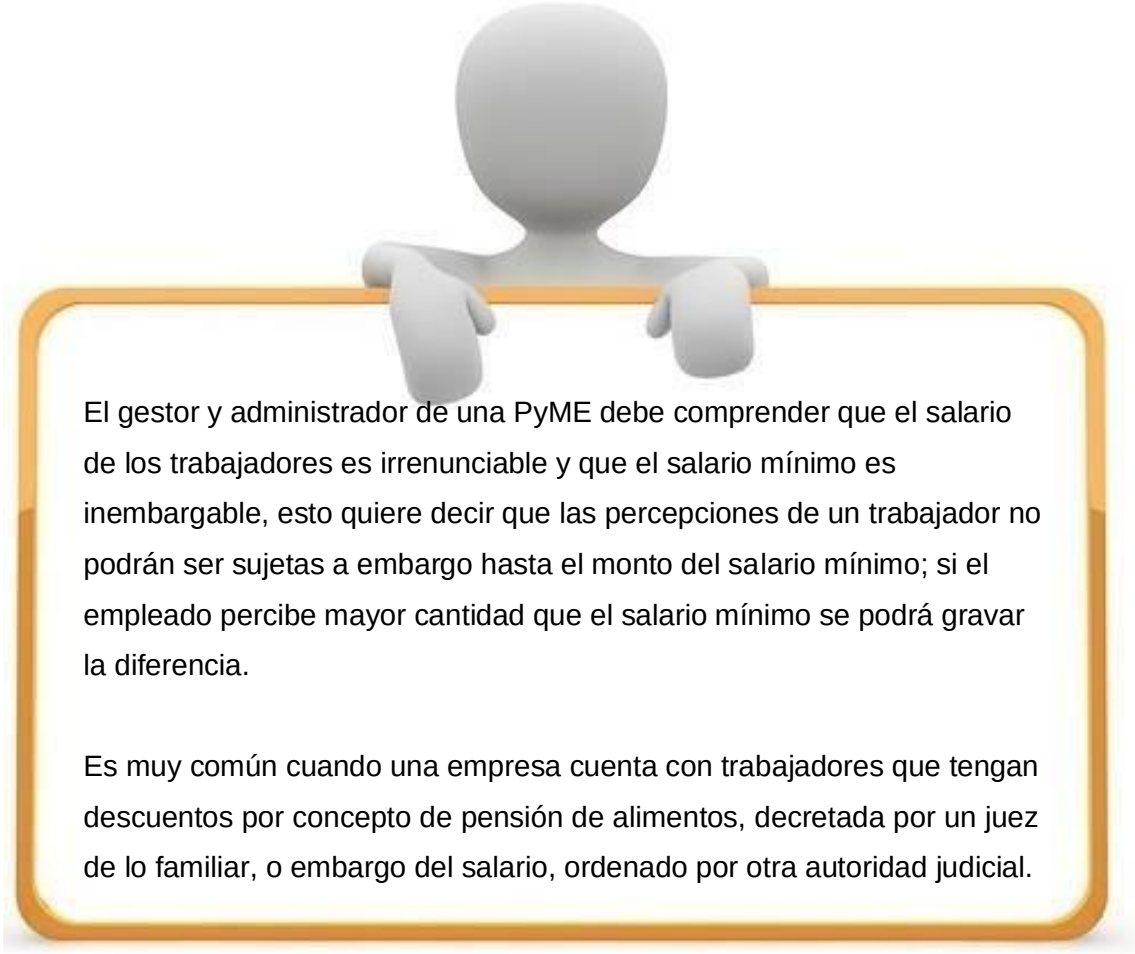
Es preciso reiterar que, ante trabajo desempeñado por los trabajadores corresponde un salario igual (principio de igualdad salarial).

El salario mínimo es la mínima cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y para proveer de educación obligatoria a los hijos.

Se aplicará para todos los trabajadores dependiendo del área o áreas geográficas que se determinen, sin tomar en cuenta las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales, y no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción. Lo anterior, con fundamento en lo que establece el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, existen dos tipos de salario mínimo:

Generales	Profesionales
• Estos son autorizados por la autoridad laboral y es la cantidad mínima que debe percibir un trabajador por su función, están divididos por zonas	• Autorizados a pagar por profesión o actividad específica



Aviso
Fuente: Pixabay

Cierre

Los temas que revisaste te han permitido:

Conocer el origen del derecho laboral en México.

Identificar las fuentes del derecho laboral así como la normativa aplicable.

Identificar quiénes son los partícipes y cuáles los elementos del derecho laboral.

Identificar los derechos y obligaciones de los obreros y los patrones, y las condiciones de trabajo.

Fuente: Pixabay

Ahora reflexiona: Respecto de la aplicación de esta base normativa (en donde conociste cuál es el principio o fin básico del derecho laboral, de dónde surge y los contenidos mínimos de una relación bajo su cobijo), las calidades cualitativas y cuantitativas se verán reflejas en la empresa que administres, si la tomas como punto de partida y eliges una política laboral amigable que responda satisfactoriamente a tus necesidades institucionales, de conformidad con el número de empleados.

Fuentes de consulta

Básicas

Recursos

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2015, 10 de julio). México: Diario Oficial de la Federación.
- Cueva, Mario de la. (2005). *Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.
- Guerrero, E. (2009). *Manual de derecho del trabajo.* México: Porrúa.
- Ley Federal del Trabajo. (2015, 12 de junio). México: Diario Oficial de la Federación.
- De la Cueva, M. (2010). *El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*. México: Porrúa.

Electrónicas

- De Buen, N. (1997). *El nacimiento del derecho del trabajo. Instituciones del derecho del trabajo y seguridad social.* México: IIJ/UNAM. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/5.pdf
- Kurczyn Villalobos, P. (2000). *Nuevas formas de contratación en relaciones laborales en el siglo XXI*. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/43/4.pdf
- Lacavex, M., Sosa, Y. &Rodríguez, J. (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/art/art1.pdf
- Sievers, M. & Núñez, D. (2014) *El potencial económico y las condiciones de trabajo de las PyME en la cadena del turismo en bahía de banderas – México*. Recuperado de: http://www.oitsimapro.org/uploads/3/1/9/0/31906627/pyme_badeba.pdf

Videos

- Canal de derecho procesal. (2012). *Derecho laboral en México. UNAMos ideas CANAL JUDICIAL 1 5* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=z8C3elpG4sQ
- Constitución Mexicana. (2014). *Artículo 123: Nuestra constitución en pro de una sociedad de valores* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=EcAaGMaR5bc
- Ditae.ditae. (2010). *Exposición Antecedentes del derecho laboral en México* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Bvm87q4Ky14
- Monroy, A. (2012). *Relación y contrato individual del trabajo* [archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=gsF5jJ86kBM