



# TALLER RELACIONES LABORALES

CANACO MORELOS  
05 DE DICIEMBRE 2022  
LIC. PABLO RIVERA  
BARRERA

# CONCEPTOS:

**TRABAJADOR:** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**PATRÓN:** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**RELACIÓN DE TRABAJO:** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.



# ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

## ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Desarrolla actividades en la fuente de trabajo.

Pago de Salario.

Bajo las ordenes del patrón.

Horario.

**SUBORDINACIÓN  
ES LA FACULTAD DEL PATRÓN DE  
DISPONER DE LA FUERZA DE  
TRABAJO DEL OBRERO DE  
ACUERDO CON LA LEY O EL  
CONTRATO**

# SALARIO

- ▶ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- ▶ El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- ▶ Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
- ▶ Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

# SALARIO

- ▶ **Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.**
- ▶ **Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.**

# JORNADA DE TRABAJO

**JORNADA DE TRABAJO** es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

► **Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

# JORNADA DE TRABAJO

- ▶ a) *Jornada diurna*, la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.
- ▶ b) *Jornada nocturna*, entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.
- ▶ c) *Jornada mixta*, la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.
- ▶ d) *Jornada reducida*, en el trabajo de menores de dieciséis años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, en los distintos periodos de la jornada, éstos disfruten de una de reposo, por lo menos (Artículo 177 LFT).
- ▶ e) *Jornada especial*, cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- ▶ f) *Jornada extraordinaria*, es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. La cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- ▶ g) *Jornada emergente*, es aquella que requiere una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.
- ▶ h) *Jornada continua*, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que ésta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón.
- ▶ i) *Jornada discontinua*, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada

# DIAS DE DESCANSO

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

▶ 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.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

▶ **Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:**

- ▶ I. El 1o. de enero;
- ▶ II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- ▶ III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- ▶ IV. El 1o. de mayo;
- ▶ V. El 16 de septiembre;
- ▶ VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- ▶ VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- ▶ VIII. El 25 de diciembre, y
- ▶ IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Los trabajadores que presten servicio en días de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Los trabajadores que presten servicios en días de descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

**Artículo 24.-** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

**Artículo 26.-** La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

# RELACIONES DE TRABAJO

## DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

▶ Las relaciones de trabajo pueden ser para:

- ▶ **Obra determinada**
- ▶ **Tiempo determinado**
- ▶ **Por temporada**

**Por tiempo indeterminado**



- **CAPACITACIÓN INICIAL**
- **A PRUEBA**

**LA FALTA DE ESTIPULACIÓN EXPRESA SE CONSIDERA INDETERMINADA.**

## **EL TIEMPO DETERMINADO PUEDE ÚNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS CASOS SIGUIENTES:**

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;**
  
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;**

**El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.**

# TIEMPO INDETERMINADO CAPACITACIÓN INICIAL.

**OBJETO:** Para que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades.

**SEGURIDAD SOCIAL y  
PRESTACIONES.**

**DURACIÓN** máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o administración

# TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A PRUEBA

**Objeto:** Verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos.

**SEGURIDAD SOCIAL y PRESTACIONES.**

**Duración** 30 días regla general o hasta ciento ochenta días en trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y administración.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento contendrá:

- ▶ **I.** Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- ▶ **II.** Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- ▶ **III.** Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- ▶ **VI.** Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- ▶ **VII.** Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- ▶ **VIII.** Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- ▶ **IX.** Permisos y licencias;
- ▶ **X.** Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

# PRESCRIPCIÓN

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

▶ Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

▶ Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

▶ Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

# PRESCRIPCIÓN

La prescripción se interrumpe:

- ▶ Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;
- ▶ Para el caso de despido se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

# ANTIGÜEDAD

- ▶ Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.
- ▶ Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:
  - ▶ I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
  - ▶ III. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
  - ▶ IV. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.



# ANTIGÜEDAD

**Artículo 486.** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.



# TRABAJO DE MUJERES

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres

## La protección de la maternidad.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

# TRABAJO DE MUJERES

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

**I.** Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

**II.** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

**II Bis.** En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

**IV.** En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

**VI.** A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, y

**VII.** A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.



# TRABAJO DE MENORES

Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

# TRABAJO DE MENORES

- ▶ En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.
- ▶ Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.
- ▶ Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.
- ▶ Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.



# SANCIONES

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;