

ASPECTO LEGAL EN MATERIA LABORAL	¿QUÉ SEÑALA LA LEY?	IMPLICACIONES PARA EL EJERCICIO PROFECIONAL DE LA ING. INDUSTRIAL	REFERENCIA Y LOS ARTICUOLOS
Art. 123 Constitucional	A. Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general. • Jornada máxima de trabajo es de 8 hrs. • Jornada máxima nocturna es de 7 hrs. Con prohibición de labores insalubres o peligrosas, y trabajo después de las 10 de la noche a menores de 17 años. • Prohibido el trabajo a menores de 14 años. • Por cada 6 días de trabajo uno de descanso. • Las mujeres embarazadas no realizaran trabajos peligrosos para su salud, gozara de 6 semanas antes del parto, y en el periodo de lactancia contara con 2 descansos por día. • Los salarios mínimos de los trabajadores debe ser generales o profesionales. • Trabajo igual corresponde a salario igual. • El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. • Derecho del trabajador a una porción de las utilidades de la empresa, regulada según la ley. • El salario debe ser pagado únicamente con moneda de curso. • Las horas extraordinarias se pagarán con el 100% del salario fijado para las horas normales. • Toda empresa esta obligada según las leyes a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores.	• En muchas ocasiones las jornadas de trabajo no son respetadas por los patrones, modificándolas de forma que puedan sacar mas provecho de estas, sin importar el perjuicio del trabajador. • Con respecto a los menores de edad, su contratación va ligada al tipo de ética que posee cada patrón, implicando que no exista un abuso sobre ellos, y se les otorguen sus derechos de trabajo. • Con respecto a las mujeres embarazadas, los derechos a los que tienen derecho son primordiales, siempre y cuando exista un acto de buena fe al termino de su periodo de embarazo, al no inventar alguna complicación de su embarazo que no sea cierta, retrasando con esto su regreso al trabajo. • El salario es un aspecto importante, en el cual se puede incurrir en varias formas de dañar a los trabajadores, como puede ser el caso de no recibir el salario justo teniendo que recibirlo, puesto que no tienen una mejor oferta de trabajo. Así como también, que el salario quiera ser pagado con producción de la empresa, considerando que la producción tiene algún precio en el mercado, pero sin tomar en consideración que las necesidades de los trabajadores, no pueden ser cubiertas de esta manera, por los gastos que generan en su hogar.	Art. 123 de la Constitución Mexicana

- La empresa esta obligada a proporcionar capacitación y adiestramiento.
- El patrón esta obligado a pagar la indemnización de los accidentes ocurridos en su empresa.
- El patrón esta obligado a guardar higiene y seguridad en su empresa.
- Obreros y empresarios tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones, para la defensa de sus intereses.
- Derechos de obreros y patrón a huelgas y paros.
- Las huelgas serán validas cuando tengan por objeto el equilibrio entre la producción y derechos del trabajo.
- El paro será valido cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo,
- Los conflictos se sujetaran a decisión de una junta conciliadora y arbitraje.
- Si el patrón se negara a someter sus diferencia ante la junta, se rompe el contrato de trabajo y tiene la obligación de indemnizar.
- Las obligaciones del patrón en caso de una despido injustificado.
- Los créditos a favor de los trabajadores tienen preferencia sobre otros en caso de quiebra.
- Las deudas a favor de los patrones, solo serán responsables el mismo trabajador, más no sus familiares.
- La colocación de los trabajadores en sus centros de trabajo es gratuita.
- Un contrato de trabajo entre un mexicano y un extranjero será legalizado por el estado
- Algo que resulta muy importante dar a los trabajadores es seguridad y capacitación dentro del cetro de trabajo, ya que se evitarían menos gastos, de los que se tendrían que hacer si es que se les negaran a los trabajadores.
- Se tienen que evitar el tener a los trabajadores en malas condiciones de trabajo o algún tipo de abuso, ya que esto implicaría la aparición de huelgas como medida de defensa de los trabajadores a esas condiciones de trabajo a las que son sometidos.
- Algo que resultaría bastante bueno para las dos partes, es que se plateara una revisión de los contratos, y proponiendo gradualmente en cada revisión mejores condiciones de trabajo.
- También lo que se buscaría hacer, es el no considerar a los trabajadores como un activo mas de una empresa, sino como lo realmente es, la parte humana de una empresa, y la parte mas importante y motora con la no podría subsistir una empresa.
- Algo de lo que es importante recalcar es que la relación de trabajo que existe entre el trabajador y el patrón lo que debe buscar es un mutuo acuerdo de ganancia, en el cual se pueda asegurar el bienestar de cada miembro de la empresa.
- Cada uno de los puntos que toma el art. 123 es buscando el bienestar del trabajador, una forma de crear este bienestar, es el conseguir que cada uno de los trabajadores conozca, cuales son los derechos de los cuales puede valerse para, no ser victima de una serie de abusos que se dan en las

	• Serán condiciones nulas e inexpresables en el contrato de trabajo, las planteadas por la constitución. • Uso de la ley del seguro social. • Uso de sociedades cooperativas para la construcción de casas.	empresas, donde la principal causa de estos abusos es el ignorar cuales son sus derechos. • Un aspecto que puede tener muy influencia, para fomentar una mejor relación laboral, es la existencia de una comunicación e información fluida entre los miembros de la empresa, o relación patrón-trabajador.	
Principios fundamentales de la ley federal del trabajo	• El trabajo es un derecho y deber social, que no permite distinciones entre trabajadores. • No se puede impedir el trabajo a ninguna persona, siendo este lícito. • No producirá efecto legal: ◆ Trabajo a menores de 14 años. ◆ Jornada mayor que la de la ley. ◆ Jornada inhumana o excesiva. ◆ Hrs. Extraordinarias para menores de 17 años. ◆ Salario inferior al mínimo. ◆ Salario no remunerado ◆ Plazo mayor al de una semana para pago de salarios de obreros ◆ Un lugar de recreo para el pago de salarios. ◆ Retención de salarios por concepto de multas. ◆ Salario menor a un trabajador de igual eficiencia que otros. ◆ Renuncia del trabajador en base a las normas de trabajo.	• Evitar el crear una política de discriminación, a la hora de otorgar trabajos, así como también, asignar trabajos por el simple hecho de ser tu compadre o conocido, ya que implica cierta discriminación para otros trabajadores. • Actuar de buena fe, en la contratación de los menores de edad, con el fin de retribuirles lo justo y señalado por la ley. Puesto que muchas veces estas contrataciones se hacen con fines de no crear compromiso con los trabajadores y conseguir mas ingresos para la empresa. • Lo mas sano en cada relación de trabajo es que cada miembro de la empresa reciba lo justo por la actividad que realiza en ella, como el proveerle un salario justo en igual condiciones para los demás trabajadores, así como el contar con un lugar establecido para la entrega de los salarios, esto con el fin de generar mas honestidad en este tramite. • Que el empleado de confianza realiza sus funciones con respeto y con la autoridad que este cargo le imputa, pero si evitando que esa autoridad que le otorga el patrón, no pase los limites que la ley le permite.	Ley federal del trabajo Art. 1,2,3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, y 19

	• El patrón debe emplear al 90 % de trabajadores mexicanos. • Trabajador de confianza ejerce funciones de dirección, y son considerados representantes del patrón. • La empresa es responsable de las obligaciones contraídas con el trabajador.		
Relación de trabajo	• Contrato individual de trabajo, prestación de trabajo personal, mediante el pago de un salario.	• Crear una relación de trabajo que contribuya al buen desempeño laboral, recibiendo lo gusto o lo mercado por la ley, con el fin de evitar abusos con la falta de pagos hacia los trabajadores.	Ley federal del trabajo Art. 20
Condiciones de trabajo	• Datos personales y domicilio de trabajador y el patrón. • Tipo de servicios que deban prestarse y lugar de préstamo. • Duración de la jornada. • Monto, día y lugar de pago de salario. • Indicación para que el trabajador sea capacitado. • Condiciones como vacaciones, días de descanso.	• Propiciar que el trabajador conozca de forma clara las condiciones de trabajo por las cuales estará regido en su centro de trabajo. Con el fin de que pueda someter un juicio sobre, si son o no las condiciones adecuada para la realización de su trabajo. • Evitar el dar condiciones de trabajo que sean menores a las de la ley.	Ley federal del trabajo Art. 25
Jornada de trabajo	• Fijación de la duración de la jornada por parte del trabajador y el patrón • Duración máxima es : 8 hrs. La diurna, 7 la nocturna y 6 .5 la mixta. • Pueden prolongarse las horas de trabajo con un máximo de tres horas. • Los trabajadores no están obligados a dar sus servicios por un tiempo mayor al establecido.	• Evitar que la fijación de la jornada de trabajo solo sea fijada por el patrón , en caso de que esta sea mayor a de la ley. • Cuidar que se respeten las jornada marcadas por la ley. • Evitar que los trabajadores sea obligados a trabajar mas de su hora de trabajo, bajo amenazas de ser corridos, sino las realizan.	Ley federal del trabajo Art. 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, y 68.
Días de descanso	• Por cada 6 días de trabajo existe uno de descanso.	• Que se busque evitar que en los días de descanso se trabaje	Ley federal del trabajo

	• El patrón y el trabajador tienen que fijar el día de descanso, tratando que sea en Domingo. • Los trabajadores no están obligados a dar sus servicios en días de descanso. • Existencia de días de descanso obligatorios.	, aunque ese día sea pago, ya que lo que se busca con ese día de descanso, es el mantener en un equilibrio físico, emocional y familiar al trabajador.	Art. 69, 70, 71, 72, 73, 74, y 75
vacaciones	• Después de un año de servicio se tiene derecho a 6 días laborales como mínimo, este periodo es pagado. • Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. • Se otorga una prima del 25% por ciento sobre salario en el periodo vacacional. • La antigüedad es importante para establecer los periodos vacacionales.	• Evitar que los patrones no permitan generar antigüedad en la empresa, con el fin de no dar prestaciones a los trabajadores. • Buscar que se respeten cada una de las normas en cuanto a las vacaciones de los trabajadores	Ley heredar del trabajo Art. 76, 77, 78, 79, 80, y 81
Salarios	• Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. • Debe ser remunerado, equivalente al mínimo, debe ser suficiente y debe cubrirse periódicamente. • Debe ser pagado con moneda en curso y debe existir reciprocidad (salario-servicio). • Salario en especie debe ser apropiado. • Las horas extras, las propinas, el aguinaldo y las compensaciones por vida cara, forman parte del salario, pero no así los viáticos.	• los salarios dados por el patrón deben de ser por lo menos el salario mínimo, ya que este ni si quiera asegura ser suficiente para cubrir las necesidades de la familia del trabajador. • Conocer que forma parte de los salarios y que no, para exigir lo gusto conforme a las leyes. • Evitar que los trabajadores sean explotados, recibiendo salarios que no sean equivalentes a la actividad que se este realizando.	Ley federal del trabajo Art. 82, 83, 84, 85, 86, 87, y 89.
Contrato colectivo de trabajo	• se hace con mutuo acuerdo entre trabajadores y el patrón. • El contrato colectivo de trabajo celebrara por escrito. • El contrato debe contener; datos del empleado, características de la jornada,	• Tratar que el contrato sea bastante claro para ambas partes, con el fin de evitar conflictos de desacuerdo, que lleven a conflictos mucho mas graves. • Controlar la revisión del contrato colectivo,	Ley federal del trabajo Del Art. 386 al Art. 403

	del salario, del trabajo que se tienen que realizar. • El contrato se hace valido para toda persona que trabaje en la empresa. • Puede tener revisiones el contrato colectivo	proponiendo en cada revisión, propuestas mejores la condición del trabajador y el patrón.	
Organizaciones sindicales	• asociación de trabajadores constituida para el mejoramiento y defensa de sus intereses. • Los sindicatos pueden ser; gremiales, de empresa, nacionales de industria o de oficios varios. • Sindicatos pertenecientes a patrones son; formados por patrones de la misma actividad y también nacionales. • Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o contres patrones, por lo menos.	• Evitar que patrón no permita la formación de un sindicato en su empresa, creando diferentes empresas y repartiendo en cada una de ella a la cantidad innecesaria de personal para la formación de un sindicato. • Crear los sindicatos con el fin de defender los intereses de los trabajadores, más no ser creados con fines lucrativos para algunos cuantos.	Ley federal del trabajo. Del Art. 356 al Art. 385.
Huelga	• La huelga debe conseguir el equilibrio entre la producción, armonizando los derechos del trabajador. • Exigir el cumplimiento del contrato colectivo y aspectos sobre el reparto de utilidades, y la revisión de los salarios contractuales. • Existencia de aspectos de nulidad de la huelga.	• Tratar de evitar las huelgas cuando estas no tengan fundamentos bases para la realización de esta. • Tratar de evitar un procesos de huelga, ya que muchas veces los que salen perdiendo demasiado son los trabajadores. • Crear una buena comunicación entre los miembros de la empresa, así como el tener flexibilidad para modificar aspectos de la empresa que no generen beneficios para trabajadores y patrón .	Ley federal del trabajo Art. 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, y 449.
Derechos y Obligaciones del patrón	• Pagar salarios e indemnizaciones a los trabajadores. • Proporcionar material necesario a los trabajadores para la realización de su trabajo	• Se debe evitar trabajar en condiciones precarias de seguridad para los trabajadores, por tratar de ahorrar dinero o por considerar que no hace falta en el centro de trabajo.	Ley federal del trabajo Art. 132, y 133.

	• Abstenerse de maltratos de palabra o de obra hacia los trabajadores. • Cumplir con disposiciones de seguridad e higiene dentro del centro de trabajo. • Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. • Permitir la inspección y vigilancia dentro de la empresa para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo. • Proporcionar protección a la mujer embarazada • Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas. • Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad y sexo. • Prohibido exigir dinero a los trabajadores por ser aceptados en el trabajo, restringir derecho que otorguen leyes, propaganda política o religiosa.	• Mostrar flexibilidad en la inspección de la empresa para mantenerla en optimas condiciones para la realización de actividades laborales. • Evitar injusticias con mujeres embarazadas o no embarazadas. • Impulsar actividades recreativas, en el fin de crear una mejor convivencia entre los empleados de la empresa. • Crear periodos de capacitación, con los cuales el empleados se sienta motivados a desarrollarse de acuerdo a su propósitos y a los de la empresa. • Crear un ambiente de plena libertad dentro del centro de trabajo, donde el empleado no se sienta obligado o amenazado hacer las cosas.	
Despido	• Despido justificado e injustificado (reinstalación obligatoria) • Pago de los salarios caídos, cuando el actor demanda la reinstalación y rechaza el ofrecimiento de trabajo. • Despido de trabajo equiparado por riesgo de trabajo. • Faltas de asistencias al trabajo y acciones de indisciplina. • Antigüedad es importantes en materia de despidos.	• Hacer que los despidos que se generen sean con causas justificadas y de de intransigencia por parte de un patrón o empleado de confianza. • En caso de existir un despido injusto, y ganar el caso, ver que el trabajador reciba lo que le corresponde por ley. • Las características del despido deben de estar bien especificadas, con el fin de aminorar conflictos entre las partes.	Ley federal del trabajo Art. 48, 49, 84 y 89.
Rescisión de contrato	• el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, con la empresa o algún compañero de trabajo. • Por perjuicios y tener tres faltas en 30 días sin permiso del patrón.	• La rescisión debe ser totalmente justificada, con base los acuerdos de ley. • Aplicar estas normas cuando sean necesaria, como por ejemplo cuando los actos en los que incurra un empleado	Ley federal del trabajo Art. 46, 47, 48, 49, 50, 51, y 52.

	• Negarse a seguir normas de seguridad para evitar accidentes.	atente contra su vida y la de los demás empleados. • Evitar que se quebrante la honestidad en ambas partes (trabajador – patrón).	
Reglamento interno de trabajo	• se proponen un conjunto de condiciones con respecto; al salario, jornada , el lugar de trabajo, seguridad e higiene, y disciplina dentro del centro de trabajo. • Se formara por una comisión mixta representante de los trabajadores y del patrón. • El reglamento será dado a conocer a todos los trabajadores, así como colocado en lugares visibles.	• Evitar que los trabajadores desconozcan las reglas de trabajo en la empresa, ya que muchas veces su el empleado incurre en faltas dentro de la empresa, propiciadas por el desconocimientos de las reglas de trabajo. • Crear una conciencia en los trabajadores, para hacerles comprender que el reglamento esta hecho, para hace un mejor lugar de trabajo en el que se sientan cómodos.	Ley federal de trabajo Art. 422, 423, 424, y 425.
Capacitación y desarrollo	• La capacitación es un derecho del trabajador que debe proporcionar el patrón, con el fin de elevar el nivel de vida del trabajador y la producción de la empresa. • Esta se puede recibir dentro de la empresa o fuera de ella. • La capacitación debe darse en el horario de su jornada de trabajo. • La capacitación comprende la actualización y perfeccionamiento y habilidades del trabajadores su actividad. • Debe estar señalada la capacitación dentro del contrato colectivo de trabajo.	• Evitar que la capacitación del personal sea vista como un gasto, y más no como una inversión. • Crear un programa de seguimiento en el procedimiento de capacitación, con el fin de que se asegure la retribución de ventajas a la empresa. • Analizar la situación en la cual se quiere aplicar capacitación, ya que posiblemente no sea necesaria. • Realizar un análisis costo– beneficio de la capacitación • Vinculación con el posicionamiento estratégico de la empresa. • Identificación de la fortaleza de la empresa. • Análisis de la capacitación entre el contexto actual y expectativas futuras.	Ley federal del trabajo Del Art. 153–A hasta el Art. 153–X.