



Universidad
Tecmilenio®





Módulo 3.
Relaciones humanas en la empresa

Tema 17.
Marco legal





Toda organización debe apegarse a la **legalidad**, ya sea por voluntad propia o porque así lo demanda la ley de cualquier país. Para ello, se debe tomar en cuenta el tipo de organización que se tiene o se conformará.

Una **organización genera obligaciones laborales obrero-patronales** que deben establecerse en un contrato que cubra todos los requisitos legales, esto para seguridad tanto del patrón como del trabajador.

Conocer a profundidad el **marco legal** de la organización es responsabilidad del líder para ejercer con mayor facilidad y consciencia el rol de administrador de personas. Con ello, asegura la prevención de injusticias, actos no aptos para la organización y el apego a la ley.



El **marco legal** de las organizaciones son una serie de **restricciones** que limitan lo que puede o no puede hacer una compañía. Este marco legal está representado en el acta constitutiva de la empresa y debe tomar en cuenta su clasificación, acorde a sus fines, tamaño, sector y forma jurídica.



De acuerdo con su objetivo o fines, una organización se puede clasificar en:

Objetivo	Formalidad	Tamaño	Forma jurídica
Organización con fines de lucro Organización sin fines de lucro	Organización formal	Microempresa máximo de 10 empleado	Persona física: una sola persona, pone su patrimonio en su propia empre
Organización con fines de lucro Organización sin fines de lucro	Organización informal	Pequeña y mediana empresa (PYME) Pequeña empresa: estas empresas rondan de entre 11 a 50 empleados. Mediana empresa: consta de un máximo de 250 empleados.	Persona moral conformada por un grupo de personas que aportan de su patrimonio
	Organización social	Gran empresa, de 252 empleados en adelante	



Dentro de las organizaciones siempre existen **las relaciones de los empleados con la empresa**. En ese sentido, existen dos tipos de relaciones: la **individual** y la **colectiva**. Estas relaciones son las que formalizan los derechos y obligaciones tanto del empleado como del patrón.



Tabla 1. Diferencias entre la relación individual y colectiva de trabajo.

Relación individual de trabajo	Relación colectiva de trabajo
Contrato individual de trabajo entre el empleado y patrón.	Contrato colectivo de trabajo entre los sindicalizados y el patrón.
La vigencia del contrato individual puede durar meses.	La vigencia del contrato colectivo puede durar años.
Establece las condiciones de trabajo establecidas.	Busca mejorar las condiciones de trabajo establecidas en el contrato individual.



Actualmente en México existen **dos instituciones de seguridad social**: el Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (**ISSSTE**), una forma de seguridad u otra son de carácter obligatorio para que el patrón las ofrezca como parte del contrato colectivo de trabajo.



La **seguridad social** implica la **protección** del **Estado** hacia el individuo que forma parte de la sociedad y debe tener alcance en los aspectos social, económico, físico y cultural.

En la **Declaración Universal de Derechos Humanos** se establece que las personas tienen atribución a un nivel de vida adecuado que les asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial en la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.





El póster informativo

Objetivo: Elaborar un póster en el que se explique la importancia y los beneficios que tiene la seguridad social para los colaboradores.

Instrucciones:

1. Como responsable de RR. HH., quieres reforzar entre los colaboradores la importancia que tiene la seguridad social, por lo que has pensado en elaborar un póster informativo.
2. El póster debe tener la información más importante, además de ser visualmente atractivo para todos los colaboradores.
3. El póster estará en los pizarrones de comunicación de las áreas comunes (comedor, sanitarios, etc.).





Es indispensable **comprender la Ley Federal del Trabajo** y la **Ley del Seguro Social**, pues de ellas se derivan el resto de las leyes, normas y requerimientos legales que enmarcan el funcionamiento de la empresa.

Hay que tener **claridad** sobre el **tipo de organización** para que en función de ella se identifiquen las leyes específicas para cada régimen. Cuando un administrador tiene estos conocimientos, puede prevenir conflictos legales y tomar decisiones muy específicas y convenientes y con ello fundamentar las acciones que se llevarán a cabo. Cumplir con las leyes y normas permite un ambiente de trabajo adecuado y una relación laboral sana y productiva.

Finalmente, **toda organización** debe generar las estrategias necesarias que permitan habilitar a los jefes de la empresa mediante la capacitación necesaria, constante y actualizada para cumplir su rol tomando en cuenta el tema técnico y operacional.





Módulo 3.
Relaciones humanas en la empresa

Tema 18.
Legislación laboral





En México, existen diferentes **organismos** que se encargan de **regular y supervisar** el **cumplimiento de la ley**.

Identificar a las autoridades gubernamentales que se encargan de **regular e inspeccionar** a las empresas es importante debido a que fungen **como enlace entre el gobierno, los patrones y los trabajadores** con la intención de fortalecer la política laboral y observar el cumplimiento de los derechos laborales tanto de las empresas como de los trabajadores.



En **la Constitución** se encuentran plasmadas las **leyes que protegen a los trabajadores** del país, de ellas derivan otras como la **Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado**.

De acuerdo con Factorial HR (2022), la **Ley Federal del Trabajo** nació para **regular las leyes** establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. Por ello, en sus artículos se estipulan de manera detallada todos los derechos y obligaciones de ambas partes.



A lo largo de la historia, el derecho laboral ha ido haciendo adecuaciones para adaptarse a los nuevos entornos sociales. La figura 1 muestra los principales cambios en los últimos años.

El mundo laboral en México ha sido uno de los que mayores modificaciones ha tenido en su regulación en los últimos cuatro años.

2018

17 de diciembre

Salario mínimo

Se anuncia un aumento de 16% en el salario mínimo para 2019; pasó de 88.36 a 102.68 pesos diarios a nivel general y a 176.72 pesos en la frontera norte.

2019

1 de mayo

Reforma laboral

Entran en vigor cambios en materia de justicia laboral, democracia sindical y negociación colectiva alineados con las nuevas exigencias del T-MEC.

4 de junio

Licencias

Se crea la figura de las licencias de 28 días para madres y padres trabajadores que tengan hijos menores de edad en tratamiento por cáncer.

2 de julio

Trabajadoras del hogar

Se publica la reforma por la que se reconocen los derechos laborales plenos de las trabajadoras del hogar.

16 de noviembre

Salario mínimo

Se autoriza un aumento del 20% al salario mínimo para 2020; en 123.22 pesos diarios el general y de 185.56 pesos en la frontera.

2020

6 de enero

Centro laboral

Se publica la ley que da vida al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la nueva autoridad para mediación y seguimiento sindical.

16 de diciembre

Salario mínimo

Se autoriza un aumento del 15% en el salario mínimo para 2021; el referente general queda en 141.70 pesos diarios y de 213.39 pesos en la frontera norte. Se incluye por primera vez el salario de las trabajadoras del hogar y los jornaleros agrícolas.

2021

11 de enero

Teletrabajo

Se promulgan cambios a la LFT para regular el teletrabajo y establecer nuevas obligaciones y responsabilidades para patrones y empleados.

30 de marzo

Salario mínimo

Se publica una reforma legal para garantizar que los aumentos anuales del salario mínimo siempre estén por arriba de la inflación.

23 abril

Subcontratación

Se promulgan cambio a ocho leyes para prohibir la subcontratación de personal y regular el outsourcing de servicios y obras especializadas.



Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021), con la aprobación de la reforma laboral el 1° de mayo de 2019 se implementó en México un nuevo modelo laboral que tiene como objetivo el cuidado de la dignidad, la libertad y la justicia en el mundo del trabajo.

Ejes del Nuevo modelo laboral

Justicia expedita e imparcial

- Se eliminan las **Juntas de Conciliación y arbitraje** y se crean **tribunales laborales** adscritos al Poder Judicial.
- Se privilegia la **conciliación obligatoria** previa a juicio.

Democracia sindical y negociación colectiva

Voto **personal, libre, directo y secreto** para:

- **Elegir** dirigentes sindicales (Aparatados A y B).
- **Aprobar** contratos colectivos iniciales y sus revisiones.
- **Legitimar** contratos colectivos existentes.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Responsable de:

- **Registro** de sindicatos y depósitos de contratos colectivos de todo el país.
- **Conciliación** a nivel federal.
- **Verificar** procedimientos de democracia sindical.
- **Expedir "Constancias de representatividad"**

Fuente: Gobierno de México. (s.f.). *¿Qué hacemos?* Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>



La tercera etapa entrará en vigor en mayo de este año con 11 entidades federativas según lo muestra la siguiente imagen.

Plan de implementación en tres etapas

Noviembre 2020 8 entidades

Octubre 2021 +13 entidades

Mayo 2022 +11 entidades



Primera etapa, 2020

- Campeche
- Chiapas
- Durango
- Estado de México
- Hidalgo
- San Luis Potosí
- Tabasco
- Zacatecas

Segunda etapa, 2021

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
- Colima
- Guanajuato
- Guerrero
- Morelos
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- Tlaxcala
- Veracruz

Tercera etapa, 2022

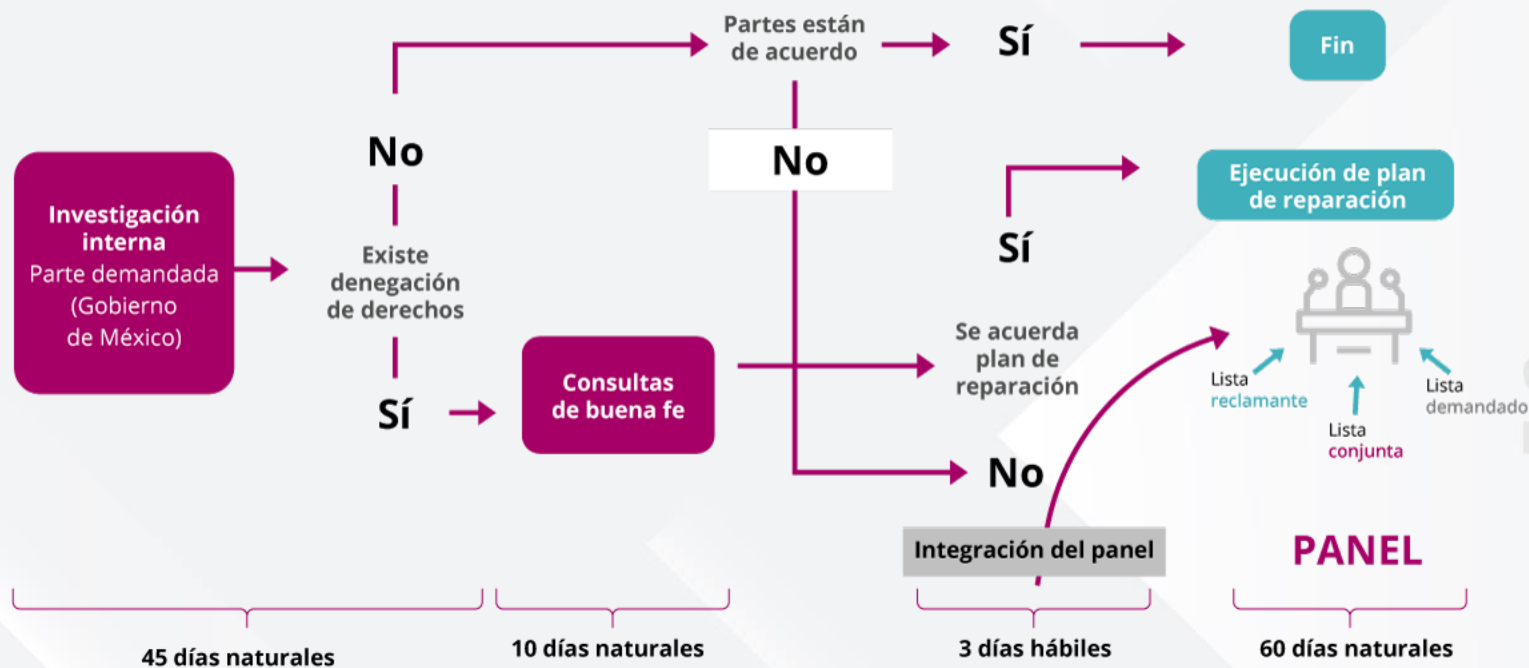
- Chihuahua
- Ciudad de México
- Coahuila
- Jalisco
- Michoacán
- Nayarit
- Nuevo León
- Sinaloa
- Sonora
- Tamaulipas
- Yucatán



Fuente: Gobierno de México. (s.f.). ¿Qué hacemos? Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>

La siguiente imagen muestra el proceso del mecanismo de conciliación entre la empresa y el trabajador.

Proceso del mecanismo: etapa consultiva + etapa de solución de controversias = 4 meses en promedio



Fuente: Gobierno de México. (s.f.). ¿Qué hacemos? Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>

De acuerdo con el **Gobierno de México** (s.f.), la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** es una de las 20 dependencias del Gobierno Federal. Algunas de sus funciones son las siguientes:

- Diseñar y coordinar las políticas públicas en materia del empleo.
- Vincular las agrupaciones de trabajadores y las empresas.
- Operar las juntas de conciliación y arbitraje.
- Revisar la legalidad y veracidad de los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- Coordinar las políticas de seguridad social.
- Vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y sus familias, esto con el fin de garantizar el incremento sostenido en su calidad de vida.



El **Manual de Organización General**

(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021) describe como **objetivos prioritarios** de esta dependencia los siguientes:

1. Lograr la **inclusión de jóvenes** a través de la capacitación en el trabajo.
2. **Impulsar el diálogo social**, la democracia sindical y la negociación colectiva.
3. **Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos** y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.
4. **Dignificar el trabajo** y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.
5. Lograr la inserción en un **empleo formal** de las personas desempleadas.



ID de la
fotografía: 1308731863





La STPS tiene varias atribuciones, pero a continuación se presentan las 10 más relevantes en materia laboral según la perspectiva de los trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021) :

1. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123.
2. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo.
3. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones.
4. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación.
5. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo.
6. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.
7. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
8. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal.
9. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
10. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.



Las **Normas Oficiales Mexicanas (NOM)** son regulaciones técnicas de carácter obligatorio, expedidas por las dependencias competentes. Su propósito es establecer pautas operativas para los procesos productivos que suponen un riesgo para la seguridad de las personas o el medio ambiente (Ana Sofía, 2022).



Fuente: Sánchez, H. (2019). *Normas Oficiales Mexicanas de la STPS*. Recuperado de <https://www.sepresst.com.mx/2019/11/13/normas-oficiales-mexicanas-de-la-stps/>



Exp

La OIT estableció su sede en Ginebra en 1920. Su primer presidente fue Albert Thomas y desde entonces adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria (OIT, s.f.).

Un poco de historia.



La OIT fue creada en el marco del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial para encarnar el ideal de que no es posible alcanzar una paz universal y permanente sin la justicia social.



La Declaración de Filadelfia afirma que el trabajo no es una mercancía y establece los derechos humanos y económicos fundamentales que los Estados deben respetar.



La OIT se convierte en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.



La OIT recibe el Premio Nobel de la Paz.



La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece un conjunto de normas laborales fundamentales.



La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.



La Agenda 2030 coloca el trabajo decente para todos en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo.



En 2019, la OIT conmemora su centenario. Esta celebración brinda la oportunidad de poner en marcha una serie de iniciativas clave para que la Organización aborde con éxito los futuros desafíos de su mandato.

1919

1944

1946

1969

1998

2008

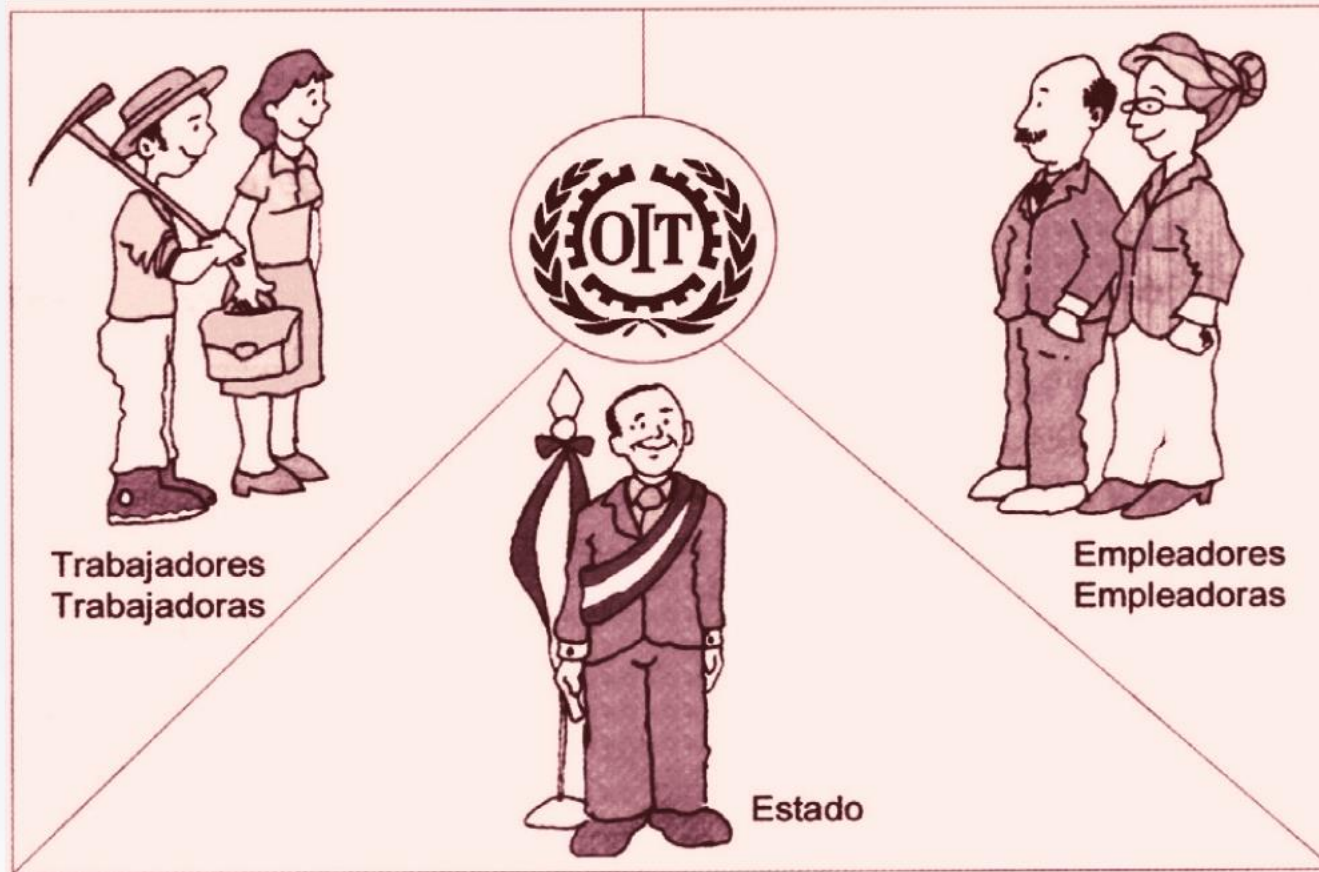
2015

2019

Fuente: OIT. (s.f.). *Acerca de la OIT*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>



El Organismo Internacional del Trabajo es la única agencia “tripartita” de la Organización de las Naciones Unidas, debido a que, según la OIT (s.f.), reúne a los gobiernos, los empleadores y a los trabajadores de 187 estados miembros con el fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas para promover el trabajo decente de mujeres y hombres.



Fuente: OIT. (2006). *Promoviendo la igualdad de género*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf





Trivia

Objetivo: Preparar una trivia con cinco preguntas y sus respuestas correctas.

Instrucciones:

1. Revisa atentamente los conceptos estudiados en el tema.
2. Elabora cinco preguntas con sus respuestas correctas.
3. Prepara una presentación con dichas preguntas y asigna una puntuación a cada respuesta correcta.





Conocer el **marco legal** que regula los aspectos laborales en todo el territorio nacional no es una labor sencilla, ya que hay varios artículos importantes en la Constitución que deben tenerse en cuenta. Por ejemplo:

- El **Artículo 123** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Los 1010 artículos de la **Ley Federal del Trabajo**.
- Las más de cincuenta Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que regula la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**.
- Los más de **70 convenios que México** ha ratificado a nivel internacional con la OIT.

A partir del cumplimiento de este marco legal y regulatorio, se puede garantizar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y sus familias, patrones y gobierno para el desarrollo de todos.



- Gobierno de México. (s.f.). *¿Qué hacemos?* Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>
- Hernández, G. (2021). *Reforma laboral en tres fases, un cambio con un valor de 10,000 millones de pesos.* Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reforma-laboral-en-tres-fases-un-cambio-con-un-valor-de-10000-millones-de-pesos-20210908-0120.html>
- Ana Sofía. (2022). *¿Que son las Normas Oficiales Mexicanas y cuáles aplican a tu empresa?* Recuperado de <https://factorial.mx/blog/que-son-normas-oficiales-mexicanas/>
- Factorial HR. (2022). *Ley Federal del Trabajo en México: todo lo que debes saber.* Recuperado de <https://factorial.mx/blog/todo-sobre-ley-federal-trabajo/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Federal del Trabajo.* Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- OIT. (s.f.). *Acerca de la OIT.* Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- OIT. (2006). *Promoviendo la igualdad de género.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- Sánchez, H. (2019). *Normas Oficiales Mexicanas de la STPS.* Recuperado de <https://www.sepresst.com.mx/2019/11/13/normas-oficiales-mexicanas-de-la-stps/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *MANUAL DE CONCILIACIÓN LABORAL.* Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf



Referencias

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

