



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

Programa de Estudios por Competencias Negociaciones Colectivas

Licenciatura en Administración 8vo. Semestre.

Dra. en A.P. Edim Martínez Rodríguez

Ciclo 2016 A

Febrero-Agosto de 2016

Presentación

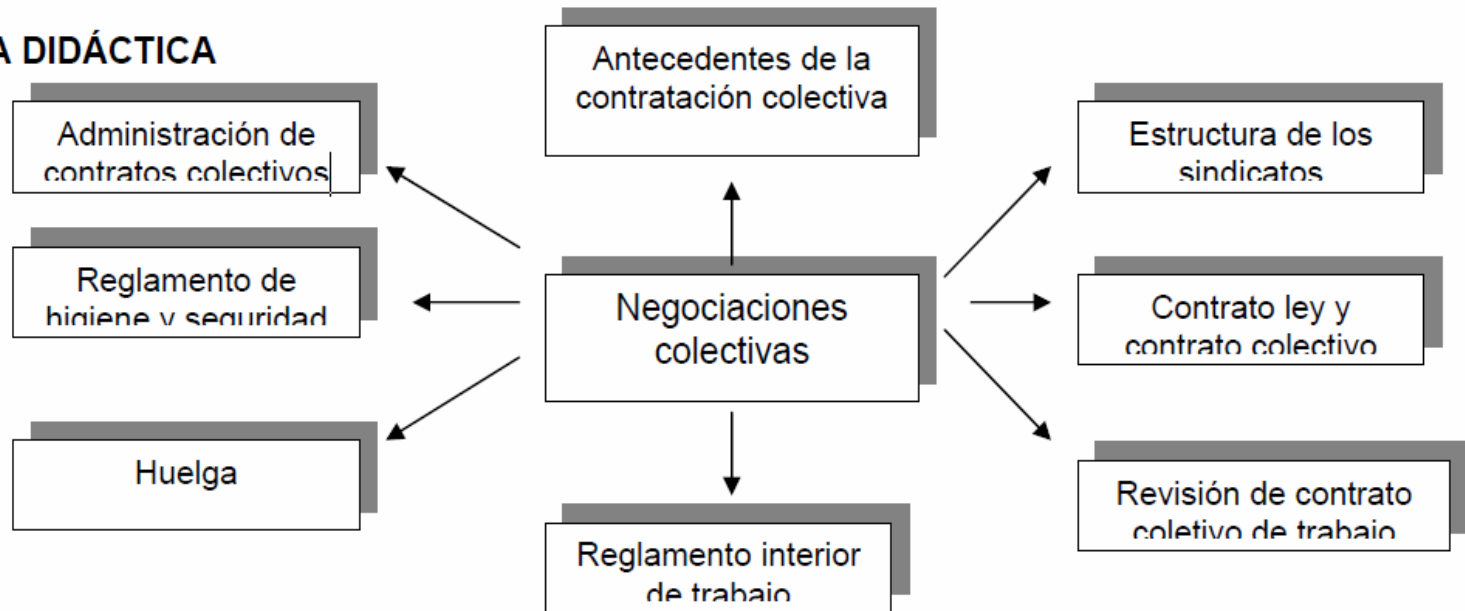
- La organización logra su objetivo mediante la combinación efectiva y eficiente de sus recursos para poner en práctica sus estrategias,. Pese a esto, un elemento central de toda estrategia y del uso de cualquier recurso, lo constituyen el personal que prepara y lleva a cabo la estrategia. Puesto en términos sencillos la forma en que una organización obtenga, mantenga y retenga sus recursos humanos es un factor decisivo para su éxito o fracaso.
- La negociación colectiva es fundamental en las organizaciones modernas en virtud de las relaciones entre empresa, sindicatos y trabajadores, buscando un equilibrio con el propósito de cumplir los objetivos de cada una de las partes que lo integran.
- Para los licenciados en administración es un área de oportunidad en su desarrollo laboral el conocer, dominar y administrar los contratos colectivos de trabajo, puesto que son la materia prima sobre la cual se basa las relaciones laborales al interior de las organizaciones.

Propósito de la unidad de aprendizaje

- Comprenderá la importancia de la administración de recursos humanos en la organización.
- Analizará y aplicará las técnicas de administración de recursos humanos que faciliten los procesos de reclutamiento, selección admisión, capacitación y desarrollo del personal dentro de las organizaciones; así como la administración de sueldos y salarios y el análisis, descripción y evaluación de los puestos que facilitan la dotación y aplicación del personal.

Secuencia didáctica

SECUENCIA DIDÁCTICA



Recomendaciones generales

Se sugiere iniciar con una sesión de encuadre en la que se haga la presentación del instructor y de los participantes, la detección o diagnóstico de expectativas y necesidades, campo de la administración.

El docente, dará a conocer el programa de la unidad de aprendizaje citando las formas de organización y evaluación, así como todos aquellos acuerdos generales sobre el desarrollo de la unidad, lineamientos tanto del profesor como del participante señalados en el Programa de Estudios.

Para todos los apartados de la unidad de aprendizaje, es indispensable establecer y ponderar estrategias como lectura comentada, trabajo en equipos colaborativos, grupales y vivenciales, asesoría con retroalimentación durante todo el proceso.

Unidad de competencia VIII

**Administración de los
contratos colectivos**

Objetivo

- Administrar los contratos colectivos de trabajo con el propósito de dar cabal cumplimiento a su contenido, así como mantener relaciones cordiales con los representantes sindicales.

Tema VIII

Administración de Contratos colectivos

Discriminación

- **Artículo 3°.** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.
- No podrán establecerse condiciones que impliquen **discriminación entre los trabajadores** por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.





- Es de interés social promover y vigilar la **capacitación, el adiestramiento**, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la **sustentabilidad ambiental**, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Hostigamiento y acoso

Artículo 3º. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



Subcontratación

Artículo 15-A. El trabajo en **régimen de subcontratación** es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.



Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la **totalidad de las actividades**, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá **justificarse** por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender **tareas iguales o similares** a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

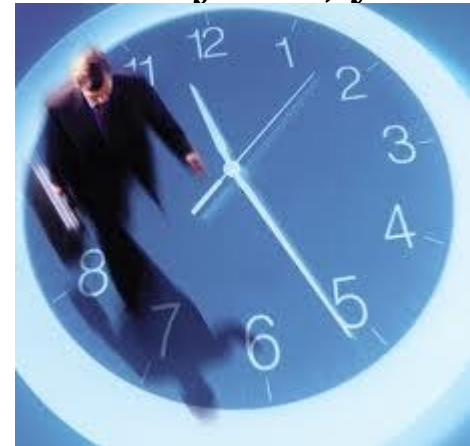
De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar **sujeto a prueba o a capacitación inicial**. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 37. El señalamiento de un 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; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.



Periodo a prueba



Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de **ciento ochenta días**, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá **exceder de treinta días**, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

- El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá **extenderse hasta ciento ochenta días**, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

- Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.



Capacitación inicial

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para **capacitación inicial**, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de **tres meses** o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Periodo a prueba

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará **constar por escrito** garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son **improrrogables**.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando **concluyan los periodos a prueba** o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo **por tiempo indeterminado** serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por **más** de un año.



Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con **certificados falsos** o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de **violencia, amagos, injurias o malos tratamientos** en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la **disciplina** del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los **actos a que se refiere la fracción II**, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, **perjuicios** materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con **negligencia** tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su **imprudencia o descuido inexcusable**, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador **actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los **secretos** de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de **tres faltas** de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. **Desobedecer el trabajador al patrón** o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las **medidas preventivas** o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en **estado de embriaguez** o bajo la influencia de algún **narcótico o droga enervante**, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una **pena de prisión**, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de **documentos** que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43

Condiciones de Trabajo



Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres** en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Tareas conexas o complementarias

Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Salario



Artículo 83. El salario puede fijarse por **unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.**

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. **El trabajador y el patrón podrán convenir el monto**, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Descuento en salarios

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. **Pensiones alimenticias** decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. **Pago de rentas** a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. **Pago de abonos** para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiado por el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario. Los descuentos serán autorizados por el Instituto del Fondo Nacional de la

Pago de salario



Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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.

Trabajo a domicilio

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrará por las disposiciones generales de esta Ley.



Sanciones

Salario Mínimo General	Artículo
50 - 250	61,69,76 y 77
250 a 5000	Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
50 a 1500 veces	artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;
250 a 5000 veces	XV del artículo 132
250 a 5000 veces	instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo
250 a 5000 veces	acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores
250 a 2500 veces	artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo

Referencias

- Ley Federal del Trabajo 2016