

## **4. DERECHO LABORAL Y NORMAS MÍNIMAS.**

### **4.1. Capacitación y adiestramiento.**

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.<sup>1</sup>

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.<sup>2</sup>

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.<sup>3</sup>

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.<sup>4</sup>

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la

---

<sup>1</sup> Artículo 153 "A" Ley Federal del Trabajo

<sup>2</sup> Artículo 153 "B" Ley Federal del Trabajo

<sup>3</sup> Artículo 153 "C" Ley Federal del Trabajo

<sup>4</sup> Artículo 153 "D" Ley Federal del Trabajo

ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.<sup>5</sup>

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.<sup>6</sup>

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.<sup>7</sup>

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.<sup>8</sup>

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Artículo 153 “E” Ley Federal del Trabajo

<sup>6</sup> Artículo 153 “G” Ley Federal del Trabajo

<sup>7</sup> Artículo 153 “H” Ley Federal del Trabajo

<sup>8</sup> Artículo 153 “I” Ley Federal del Trabajo

<sup>9</sup> Artículo 153 “M” Ley Federal del Trabajo

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.<sup>10</sup>

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O de la Ley Federal del Trabajo, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría antes referida adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.<sup>11</sup>

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en la Ley Federal del trabajo.<sup>12</sup>

#### **4.2. Derechos de preferencia y ascenso.**

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

---

<sup>10</sup> Artículo 153 “N” Ley Federal del Trabajo

<sup>11</sup> Artículo 153 “S” Ley Federal del Trabajo

<sup>12</sup> Artículo 153 “X” Ley Federal del Trabajo

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida. Esta obligación es sólo cuando hay contrato colectivo.<sup>13</sup>

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.<sup>14</sup>

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.<sup>15</sup>

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.<sup>16</sup>

Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

---

<sup>13</sup> Artículo 154 Ley Federal del Trabajo

<sup>14</sup> Artículo 155 Ley Federal del Trabajo

<sup>15</sup> Artículo 156 Ley Federal del Trabajo

<sup>16</sup> Artículo 157 Ley Federal del Trabajo. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ya ha sido analizado en unidades anteriores.

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 de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>17</sup>

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.<sup>18</sup>

Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>18</sup> Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>19</sup> Artículo 160 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.<sup>20</sup> 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;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo;

III. 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;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

---

<sup>20</sup> Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.<sup>21</sup>

#### **4.3. Antigüedad en el empleo y derechos que origina.**

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.<sup>22</sup>

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;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo;

III. 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

---

<sup>21</sup> Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>22</sup> Artículo 161 Ley Federal del Trabajo

justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.<sup>23</sup>

Otro de los privilegios que da la antigüedad se deriva del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 del ese mismo cuerpo de normas, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, por lo que si un trabajador tiene una antigüedad mayor de un año tiene derecho a ser reinstalado en su fuente laboral.

#### **4.4. Jornada de trabajo y tipos de jornada de trabajo.**

---

<sup>23</sup> Artículo 162 Ley Federal del Trabajo



El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que en ninguno de los casos pueda ser mayor a los límites máximos legales. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.<sup>24</sup>

Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, mientras que la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.<sup>25</sup>

#### **4.5. Descanso y tipos de descanso.**

La Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.<sup>26</sup> Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Procurando en los reglamentos de trabajo que el día de descanso sea el domingo.<sup>27</sup>

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios los días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón deberá de pagar además del salario que corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.<sup>28</sup>

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.<sup>29</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio jurisprudencial:

“Registro IUS: 242889

---

<sup>24</sup> Artículo 61 Ley Federal del Trabajo, el que se debe de relacionar con el 5º del mismo cuerpo normativo.

<sup>25</sup> Artículo 60 Ley Federal del Trabajo

<sup>26</sup> Artículo 69 Ley Federal del Trabajo

<sup>27</sup> Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

<sup>28</sup> Artículo 73 Ley Federal del Trabajo

<sup>29</sup> Artículo 69 Ley Federal del Trabajo

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 157-162 Quinta Parte, p. 54, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 94, página 72.

Rubro: SEPTIMO DIA, CASO EN QUE EL PATRON IMPIDE AL TRABAJADOR LABORAR EL.

Texto: El patrón no actúa en contra de los intereses de los trabajadores, ni viola derechos cuando suprime el trabajo en los días de descanso que ha estado pagando como tiempo extraordinario, ya que la fracción IV del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución General de la República y el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, establecen como principio fundamental que rige las relaciones laborales, la obligación patronal de conceder al trabajador por cada seis días de trabajo uno de descanso, advirtiendo que tal obligación representa una de las garantías mínimas contenidas en esos ordenamientos para proteger a los trabajadores sin que puedan prescindir de la tutela por un provecho económico.

Precedentes: Amparo directo 6241/81. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 22 de marzo de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 4992/81. José Melesio Quintana Cruz. 24 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.<sup>30</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.<sup>31</sup> Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional

---

<sup>30</sup> C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

<sup>31</sup> Artículo 69 Ley Federal del Trabajo

de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Procurando en los reglamentos de trabajo que el día de descanso sea el domingo.<sup>32</sup>

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios los días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón deberá de pagar además del salario que corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

<sup>33</sup> Artículo 73 Ley Federal del Trabajo