"Por un empleo justo y una vida digna"



MANUAL PARA PROMOTORAS/ES DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

CEREAL
Centro de Reflexión y Acción Laboral

2022

INDICE

- CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS LABORALES (DHL)..... 5
- CARACTERÍSTICAS DE LOS DHL 7
- 10 DERECHOS HUMANOS LABORALES 8
- MECANISMO DE DIÁLOGO 16
- PRESTACIONES Y DERECHOS 24
- CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN 35
- SINDICALISMO 38
- PROCESO DE CONCILIACIÓN según la Nueva Reforma Laboral .. 43
- CANALIZACIÓN A CEREAL











INTRODUCCIÓN

En la actualidad, Jalisco es uno de los estado más industrializados del país y como tal, existen diversas realidades dentro del ambiente laboral de las empresas, entre ellas se destacan los conflictos por falta de comunicación, de empatía, favoritismos, inconformidades y diversos malestares entre las personas trabajadoras que genera divisiones, exclusiones y falta de interés por defender sus DHL en colectivo.

Consideramos que los derechos humanos laborales (DHL) son una manifestación clara del derecho social que, tanto los grupos organizados como los colectivos y cooperativas, deberán promover, respetar, proteger y garantizar; para ello, es necesario conocer la realidad de las personas trabajadoras, la estructura organizacional, el interés por organizarse en colectivos, coaliciones o cooperativas, para que incorporen el enfoque de DHL que prevenga y mitigue las problemáticas existentes de todas las personas trabajadoras involucradas en el grupo.

JUSTIFICACIÓN

A partir del año 2022, vimos la necesidad de convocar a las personas trabajadoras que habían mostrado mayor compromiso y liderazgo, tanto en sus empresas como en las actividades propias de la organización, y que estuvieran interesadas en formarse como PROMOTORAS/ES de D.H.L. para que, junto con el equipo base de Cereal, pudieran intervenir en la formación y en la asesoría que se le brinda a toda persona trabajadora que lo necesite.

Esta iniciativa implica capacitación y formación constante en habilidades y conocimientos que Cereal está dispuesto a dar, ya que su objetivo es formar multiplicadores en DHL y así se fortalezca la vivencia de una cultura de derecho en todos los espacios de trabajo.

Con este grupo de Promotores/as se han tenido varias reuniones de capacitación y organización, en donde se ha puesto énfasis en sus habilidades de liderazgo y sus conocimientos en Derechos Humanos Laborales, es por ello que decidimos elaborar un manual práctico y sencillo, en el que cada Promotor/a lo use en sus espacios de trabajo, en la comunidad y con las personas con las que tiene contacto directo para que pueda multiplicar los contenidos que aprende, desde una base teórica común, que proporcione una información clara en la orientación oportuna que dé el/la Promotor/a.



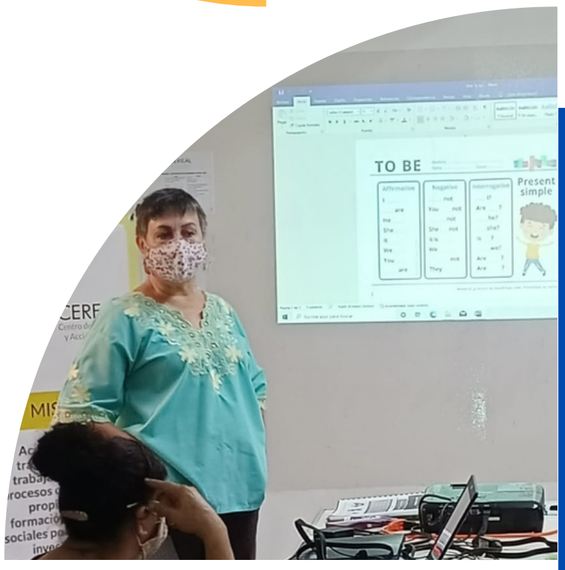
CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la **dignidad humana**, cuya realización efectiva resulta indispensable para el **desarrollo integral de la persona.** Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del **orden jurídico nacional,** en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.



Estos derechos son reconocidos, en el primer artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se dice que se reconocen en la constitución "por ser inherentes a todas las personas, esto quiere decir que el estado no los otorga ni los puede restringir."

Al hablar de DHL nos referimos a las demandas planteadas por las personas trabajadoras en toda su historia de lucha que en algunos casos se ha transformado en derechos reconocidos en la Constitución Política Mexicana y en los Convenios Internacionales, sin embargo, en otros casos, no han sido reconocidos ni respetados; en la actualidad siguen las demandas y la lucha por conseguir sus derechos y que se viva la dignidad de la persona trabajadora en los espacios laborales de los que depende su salario.



CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

¿Por qué consideramos los derechos laborales como DERECHOS HUMANOS?

- **De ellos depende la atención de las necesidades básicas de las personas trabajadoras (de manera individual, social y cultural).**
- **Trata condiciones indispensables de la existencia humana.**
- **Trata valores humanos en las relaciones laborales con validez absoluta porque tocan a la persona humana: su necesidad elemental de vivir con salud, alimentación, remuneración, integridad física y trabajo.**
- **Implica obligaciones éticas, tanto para el gobierno, como para los patrones y trabajadores.**
- **Constituyen una conciencia moral de la humanidad.**
- **Son una síntesis de las aspiraciones humanas individuales y colectivas.**





CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

- **Son inherentes e irrenunciables; son parte imprescindible de la persona trabajadora.**
- **Son integrales, un derecho está relacionada con la de los demás, significa que si uno es quebrantado, los otros también se afectarán.**
- **Son progresivos como la naturaleza y la vida humana, constituyen un proceso dinámico inacabado con permanentes cambios y surgimiento de nuevas necesidades y aspiraciones.**
- **Son históricos, responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretos.**
- **Son exigibles siempre, mientras las personas dependan del trabajo asalariado para vivir.**
- **Los Derechos individuales y colectivos son complementarios, no basta que sólo uno u otros se respeten, se complementan, como la dimensión individual y social de las personas.**
- **Son los mínimos indispensables para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad.**







10 DERECHOS HUMANOS LABORALES



Los Derechos humanos Laborales son bastantes, sin embargo, para tener un mayor entendimiento, se han agrupado en 10 grandes derechos que acontinuación se describen.





1.-EMPLEO ESTABLE

1.-Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo (Art. 5 constitucional).

2.-Obtener empleo sin discriminación alguna. (Art. 1, 5, 123- apartado A Constitucional).

3.--Garantizar el trabajo mientras subsista la materia del trabajo (Art.39 LFT).

6.-Reinstalación por despido injustificado (Art. 48 LFT).

"Siempre es bueno ver las dos caras de una moneda, independientemente de si eres trabajador/a o patrón/a. "

2.-SALARIO SUFICIENTE

1.- Es aquella remuneración equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un/a jefe/a de familia complementada por otros medio de protección social. (Art. 123-A Frac. VI y XII CPEUM, Art. 82, 83, 84, 85 LFT).

2.-Derecho a percibir salario igual por igual trabajo. Art. 123-A-VII CPEUM, art. 86 LFT).

3.-El salario no será objeto de embargo, compensación o descuento. (Art. 123-A, VIII CPEUM. Salvo las excepciones en el Art.97 LFT.)

4.- Derecho al reparto de utilidades (Art 117-al 131 de LFT)

5.- Debe pagarse directamente a la persona trabajadora interesada en moneda de curso legal en el día y hora acordada (art.123-A-X CPEUM, Art, 100-101 de la LFT

6.- Prohibición de los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su dinero.

7.- Pago de horas extras (las primeras 9 horas al doble y las demás al triple) XI .Art 66-69 LFT\

8.- Las personas trabajadoras dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. (Art. 98 LFT)



3.- CONDICIONES DE TRABAJO SATISFACTORIAS

1.-Este derecho comprende un horario de trabajo. (Art. 58-68 de la LFT)

2.-Salario correspondiente a la responsabilidad adquirida. (art.86 de la LFT)

3.-Descanso suficiente para recuperar energía perdida. (Art.69-75)

4.-Un ambiente laboral seguro y saludable. (Art 512 de la LFT)

5.-Trato respetuoso. (Art. 2 de la LFT)

6.-Atención e indemnización por riesgos de trabajo. (Art 472 al 522 de la LFT).

7.-Seguro social y fondo de vivienda. (Art. 123-A F XXIX de la CPEUM, art. 136 al 153 de la LFT).





4. LIBERTAD SINDICAL.

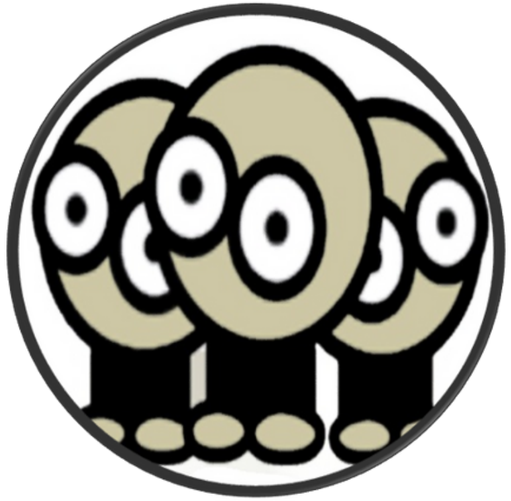
1.-Posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses en un sindicato o cualquier forma de organización, sin la intervención de autoridades y patrones. (Art. 356 de la LFT)

2.-Libre elección mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto de sus representantes sindicales. (Art. 371 frac, IX LFT)

3.- Protección contra el hostigamiento por causas de asociación, afiliación o liderazgo sindical. (Convenio 135 OIT)

4.-Facultad de regularizar y organizar la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales y la libertad sindical. (Art. 371 de la LFT)

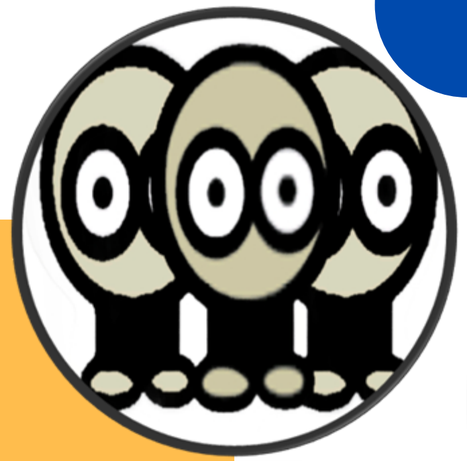




5.- CONTRATACION COLECTIVA.

1.- Vía por la cual los trabajadores organizados (como sindicato o coalición) puede negociar con el patrón mayores y mejores condiciones y prestaciones de las que establece la ley como mínimas. (Art. 386 – 403 LFT)

2.-Es un acuerdo bilateral, es decir, tanto el sindicato o coalición (personas trabajadoras) y el patrón deben participar en la negociación de las clausulas.



6.- HUELGA.

Derecho de los sindicatos o coaliciones de trabajadores para suspender labores de las empresas o centro de trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir:
1.- Un reparto equitativo de las ganancias que permita a las personas trabajadoras vivir y trabajar con dignidad
2.- Obtener del patrón la firma de un contrato colectivo o contrato ley
3.- Revisión del contrato colectivo de trabajo para las condiciones generales laborales
4.- Exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley cuando se hubiere violado
5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades. (Art. 123 –A XVII y XVIII).
6.- Exigir la revisión de los salarios contractuales y apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes. (Art. 450 LFT).
7.- Es un derecho cuya finalidad permite garantizar otros derechos (Art. 440-469 de la LFT)







7.- DERECHO DE IGUALDAD DE CONDICIONES

1.-Derecho al desarrollo al interior de la empresa tanto para hombre como mujeres, tenga las mismas oportunidades. (Art. 2 de la LFT)

2.-Ejercicio de todos los derechos para todas las personas trabajadoras.

3.-Protección y garantías por parte del Estado y patrón para las mujeres embarazadas para que durante el trabajo no se le exija esfuerzos que pongan en peligro su salud y la del producto.

4.-Derecho a una pensión anterior y posterior al parto de 42 días con un salario íntegro. (Art. 123 V Constitucional, Art. 170 frac II de la LFT).

5.-Derecho a no perder por causas de embarazo, el empleo ni los derechos adquiridos.

6.-Derecho a alimentar al hijo en periodos de lactancias en 2 descansos extra-ordinarios de ½ hora cada día durante la jornada de trabajo.

7.-Derecho a guardería gratuita. (Art. 123 – A- XXIX constitucional)
Es una obligación del Patrón. Artículo 132 F. XXVII de la LFT

8.- Permiso de 5 días de paternidad con goce de sueldo a los padres trabajadores. (Art. 132 Fracción 27 Bis. LFT)

8.-PROTECCION EN EL TRABAJO DE MENORES.

1.-El estado debe garantizar la protección y vigilancia para que el menor continúe con sus estudios.

2.-Debe tener un certificado que acredito aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo, sin este ningún patrón podrá utilizar sus servicios. Ser mayores de 15 y menores de 18 años (Art. 174. LFT)

3.- Si los menores de 18 años laboran horas extraordinarias o en domingos, se les pagará el 200% más aparte de su salario (Art. 178 LFT)

4.-Una jornada máxima de 6 horas dividida en periodos de 3 horas y una hora intermedia para menores de 16 años (Art. 177 LFT)

5.-Gozará de un periodo anual de vacaciones de 18 días laborables (Art. 179 LFT).

6.-Prohibida la utilización de menores para prestación de servicios fuera de la republica salvo técnicos, profesionales, artistas deportistas y en general trabajos especializados. (Art. 29 LFT)

7.-Prohibido que menores trabajen en lugares de vicio (art. 175 LFT)

9.-IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS.

1.-Es nulos cualquier acuerdo o documento que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor de las personas trabajadoras en las leyes laborales (art. 123-A-XXVII-H de la CPEUM, Art. 33 de la LFT)

2.-Es nula la renuncia que hagan las personas trabajadoras de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquier que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los centros de Conciliación o en el Tribunal, quien la aprobara siempre y cuando no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores. (Art. 33 LFT).

3.-El gobierno y las empresas tienen la obligación de respetar siempre los derechos de las personas trabajadoras (Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos)





10.- JUSTICIA LABORAL.

1.-El estado debe garantizar que los trabajadores sean escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, de manera pronta, expedita y GRATUITA. (Art 17 de la CPEUM).

2.-Los trabajadores tienen derecho en los plazos y términos que fijen las leyes,
3.- Los servicios del trabajo de las autoridades del tribunal deben ser públicos y gratuitos.

4.-Tratándose de demandas laborales los tribunales debe suplir la queja así como los agravios vertidos.

5.-Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. (Art.685-975 de la LFT).

INSTRUMENTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
Contrato de Ley.
Contratos Colectivos.
Condiciones generales de trabajo.

NORMATIVIDAD SINDICAL Y DE RELACIÓN LABORAL:
Estatutos sindicales.
Reglamento interior de trabajo.
Contrato individual de trabajo.
Códigos de conducta y ética empresarial.



Para toda persona trabajadora,
los DHL le permite alcanzar el bienestar material,
desarrollarse como personas
y como organización en condiciones de LIBERTAD,
DIGNIDAD Y SEGURIDAD.



MECANISMO DE DIÁLOGO

¿QUÉ ES? ¿PARA QUÉ SIRVE?

El conflicto laboral existe y existirá entre las empresas y las personas trabajadoras por el desequilibrio social que sigue sostenido, ya que los patrones obtienen el mayor número de ganancias y precarizan las condiciones laborales,, otorgando las prestaciones mínimas, y con ello, evadiendo su responsabilidad y sus obligaciones para con quienes brindan el servicio subordinado. Es por ello que atendiendo al rezago de impartición de justicia laboral, de la cual ha sido objeto nuestro país, y viendo que eso ha ocasionado que muchas personas trabajadoras decidan no exigir sus derechos por la via juridisccional por lo tardado en la resolución de las mismas, Cereal ha diseñado y puesto en práctica, un mecanismo de diálogo, que ha permitido resolver los conflicos de manera más ágil, sin la intervención de las autoridades.

Este mecanismo de Diálogo es:

- Es una estrategia-mediación entre victima-empresa y es un proceso.
- Es un Modelo de apertura al diálogo para la investigación, gestión de quejas y resolución de conflictos para las personas trabajadoras.
- Busca conseguir una solución más expedita.
- Deberá haber siempre voluntad de las partes.
- Mecanismo de interdependencia de la autoridad.
- Podría evitar demandas y escándalo público para las empreas y marcas.



ETAPAS DEL MECANISMO DE DIALOGO

Aplicado a la industria de la Electrónica en Jalisco
por Cereal y las Personas Trabajadoras

Etapa I

Problema
- Tener confianza para comunicar el problema con los superiores.

NO
- Jefe/líder/Coordinador.
- Trabajador está cómodo comunicando su problema con gerencia.

Sí
- Queja con gerencia.
- Recursos humanos.
- Se resuelve el problema...

Etapa II

La personas trabajadora contacta a CEREAL
- Cereal recaba la información.
- El problema es por violación de DHL.

NO
- Jefe/líder/Coordinador.
- Trabajador está cómodo comunicando su problema con gerencia.

NO
- Cereal se comunica con la empresa por correo y recolecta testimonios. *-Se dan 15 días de plazo para la respuesta.-*
- Gerencia responde...

NO
- La respuesta soluciona el problema.
- Se proponen soluciones alternas.

Etapa III

Cereal inicia comunicación con algún organismo nacional.
- Cereal y el organismo revisan la documentación del caso.
- El organismo se involucra...

NO
- El organismo solicita a la gerencia resolver el problema.
- Se resuelve el problema...

NO
- Cereal propicia una reunión con el organismo y sus representantes de la empresa en cuestión.
- Se resolvió el problema...

NO
- Se busca un órgano u organismo internacional.

Etapa IV

Cereal inicia comunicación con el organismo internacional
- Cereal y el organismo revisan la documentación del caso.
- El organismo se involucra...

Sí
- El organismo solicita al corporativo ver el caso.
- Se resuelve el problema...

NO
- Cereal propicia una reunión con el organismo y sus representantes de la empresa en cuestión.
- Se resolvió el problema...

NO
- Se busca a Good Electrónics.
- Se informa el caso al presidente de la RBA.

Etapa V

Cereal contacta a la marca corresponsable
- Reunión de la documentación, recopilando y sistematizando el proceso.
- La marca se involucra...

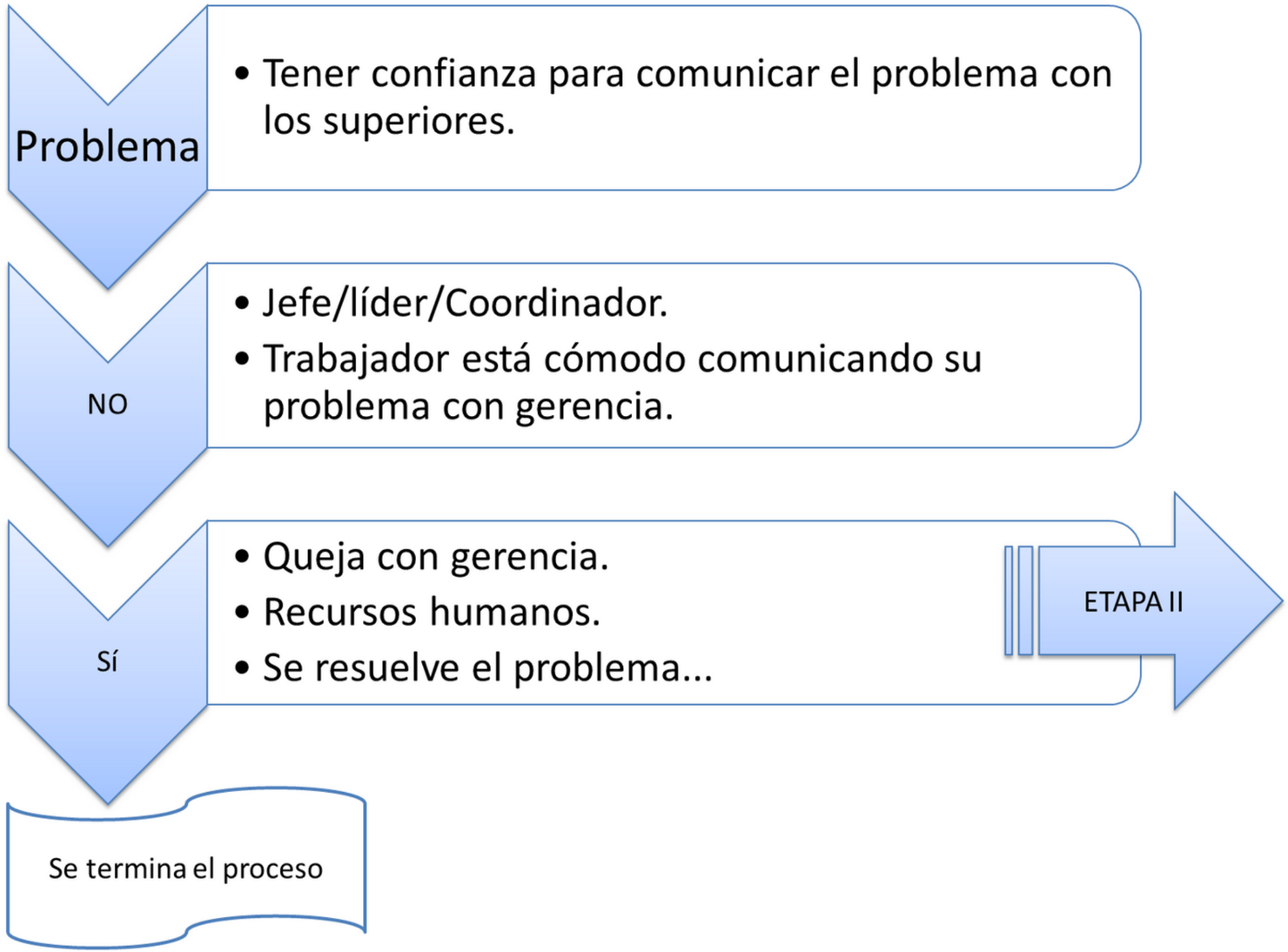
Sí
- La marca pide a la fábrica que resuelva el problema.
- Se resuelve el problema...

NO
- Cereal publica el caso en la prensa y en el reporte anual de DHL
- Se resolvió el problema...

NO
- Se generan acciones políticas de presión social: manifestaciones, paros, etc.

ETAPA I

Diálogo entre la persona trabajadora y el gerente de la empresa.



ETAPA II

La personas trabajadora contacta a CEREAL

- Cereal escucha y recaba la información.
- Se determina si el problema es por violación de DHL.

Cereal presenta conclusión a la persona trabajadora

NO

- Jefe/líder/Coordinador.
- Trabajador está cómodo comunicando su problema con gerencia.

NO

- Cereal se comunica con la empresa por correo y recolecta testimonios.

  -Se dan 15 días de plazo para la respuesta.-
- Gerencia responde…

NO

- La respuesta soluciona el problema.
- Se proponen soluciones alternas.

ETAPA III

ETAPA III

Cereal inicia comunicación con algún organismo nacional.

- Cereal y el organismo revisan la documentación del caso.
- El organismo se involucra...

NO

- El organismo solicita a la gerencia resolver el problema.
- Se resuelve el problema...

NO

- Cereal propicia una reunión con el organismo y sus representantes de la empresa en cuestión.
- Se resolvió el problema...

NO

- Se busca un órgano u organismo internacional.

ETAPA IV

Ej: Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI)

ETAPA IV

Cereal inicia comunicación con el organismo internacional

- Cereal y el organismo revisan la documentación del caso.
- El organismo se involucra…

Sí

- El organismo solicita al corporativo ver el caso.
- Se resuelve el problema…

NO

- Cereal propicia una reunión con el organismo y sus representantes de la empresa en cuestión.
- Se resolvió el problema…

NO

- Se busca a Good Electrónics.
- Se informa el caso al presidente de la RBA.

ETAPA V

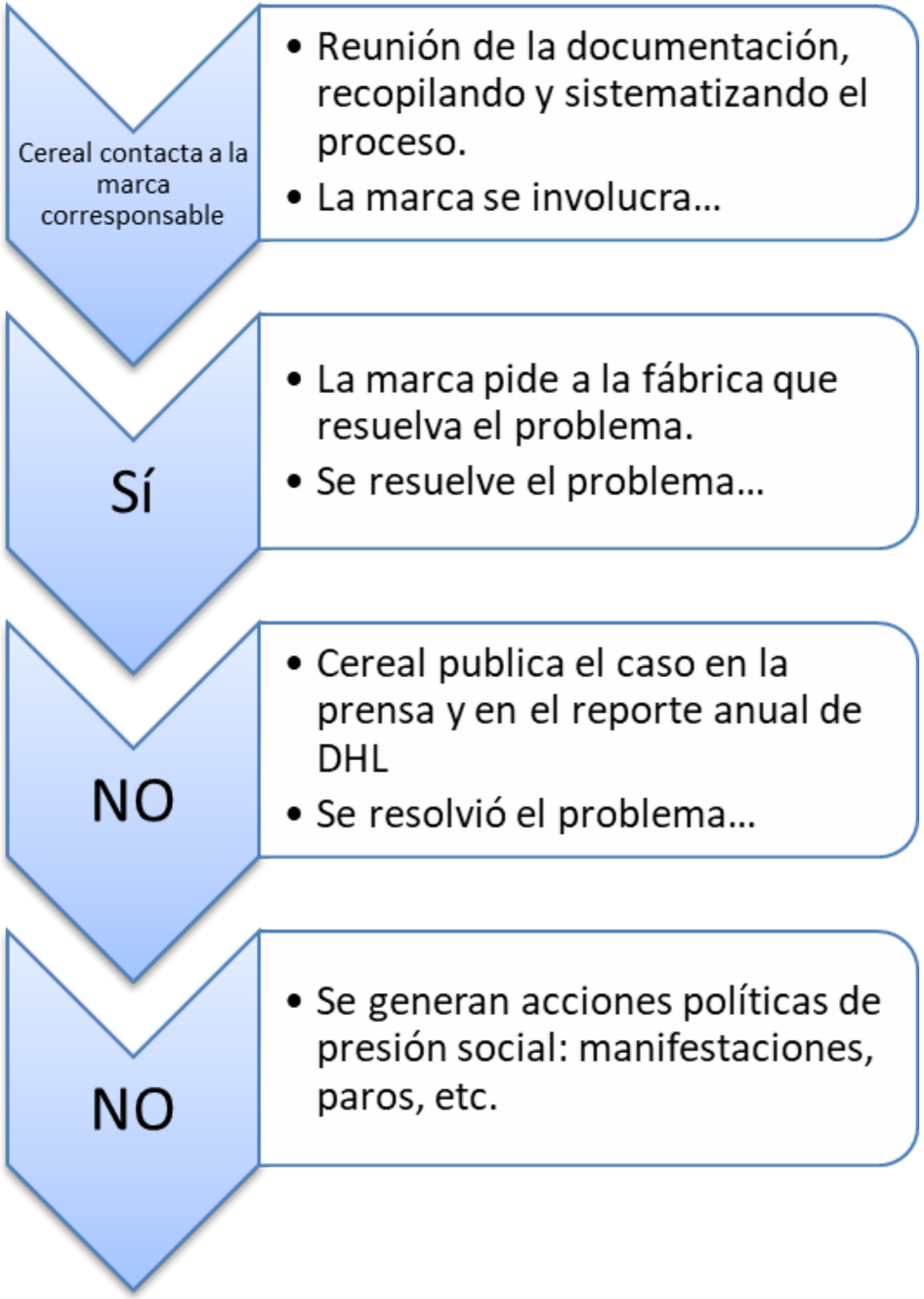
Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Advancing Sustainability Globally

Código de Ética

Normas Laborales:

- Libertad elección empleo
- Prohibición trabajo infantil
- Horario establecido
- Sueldos y beneficios
- Trato humano
- No discriminación
- Libertad de asociación

ETAPA V


Cereal contacta a la marca corresponsable
• Reunión de la documentación, recopilando y sistematizando el proceso.
• La marca se involucra…
Sí
• La marca pide a la fábrica que resuelva el problema.
• Se resuelve el problema…
NO
• Cereal publica el caso en la prensa y en el reporte anual de DHL
• Se resolvió el problema…
NO
• Se generan acciones políticas de presión social: manifestaciones, paros, etc.

PRESTACIONES Y DERECHOS



Las Prestaciones son aquellos beneficios económicos y en especie a los que acceden las personas trabajadoras al iniciar una relación laboral, las cuales pueden ser mínimas como lo establece la LFT, pero que pueden ser mucho mayores cuando así lo acuerden el patrón y la persona trabajadora.

Las Prestaciones y Derechos las clasidicaremos en dos grupos:
a) los primeros, son prestaciones que se dan durante la relación laboral (durante el tiempo que laboramos para el patrón) y

b) los segundos, son las prestaciones que se deben pagar después de terminar la relación laboral (por despido injustificado, justificado, renuncia o término por acuerdo de voluntades).

A continuación describimos las prestaciones y su fundamento legal:



a) Prestaciones y Derechos adquiridos durante la relación laboral.

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Salario	El salario es la retribución que se paga por el trabajo. Se puede fijar por día, por destajo y por comisión, pero nunca se debe de pagar menos que el salario mínimo vigente. La LFT en el artículo 86 tiene lo que se llama "el principio de igualdad en el trabajo y en el salario", significa –a trabajo igual, salario igual-. El salario debe pagarse por semana, por quincena, mensual.	Arts. 82,83,85,86 y 88.
Salario mínimo	Es la mínima cantidad en efectivo que recibe una persona trabajadora por su jornada. Existen salarios mínimos generales, y salarios mínimos profesionales para las diferentes especialidades. Los salarios mínimos no podrán tener descuentos ni se podrán compensar con otras deudas, salvo en cuatro casos: 1. Pago de pensiones alimenticias, en caso de divorcio. 2. Pagos de rentas de casas que facilite el patrón (máximo 10% salario) 3. Pago de abonos al INFONAVIT (máximo 20% del salario) 4. Pagos al FONACOT (máximo 10% del salario)	Art. 90 al 97

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Salario Integrado (Base de las liquidaciones)	Se salario se integra con la cuota diaria en efectivo, más todas las demás prestaciones en dinero o en especie que reciba la persona trabajadora. Para indemnizar y liquidar a las personas trabajadoras debe tomarse el "salario integrado" y no el salario diario, correspondiente al último día del trabajo si el salario era fijo; y si el salario era a destajo o variable. Para saber el salario diario semanal, quincenal o mensual, se divide el importe entre 7, 15 o 30 según el caso.	Art. 84 y 89
Séptimo día o descanso semanal	Por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso pagado a salario normal; se procurará que dicho día sea el domingo, pero podrá ser cualquier otro día. Las personas trabajadoras no están obligadas a trabajar en su día de descanso semanal, pero si lo hacen cobrarán aparte de su séptimo día, salario doble por el servicio prestado, y si su día de descanso es domingo y lo trabajan, tendrán aparte derecho a una prima dominical de un 25% sobre el salario ordinario diario. El día de descanso no puede ser cambiado por otro día, sólo en acuerdo de voluntad entre el patrón y la persona trabajadora.	Arts. 69 al 73

<table>
<tr><th>PRESTACIÓN</th><th>DEFINICIÓN</th><th>LFT</th></tr>
<tr>
<td>Vacaciones</td>
<td>
Las personas trabajadoras tendrán un período anual de vacaciones pagadas que deberán disfrutar dentro de los seis meses siguientes a que cumplan años de antigüedad.

Actualmente -dic 2022-
<table>
<tr><th>Años de antigüedad</th><th>Días de vacaciones</th></tr>
<tr><td>1</td><td>6 días</td></tr>
<tr><td>2</td><td>8 días</td></tr>
<tr><td>3</td><td>10 días</td></tr>
<tr><td>4</td><td>12 días</td></tr>
<tr><td>5 a 8</td><td>12 días</td></tr>
<tr><td>9 a 13</td><td>14 días</td></tr>
<tr><td>14</td><td>16 días</td></tr>
</table>

Entra en vigor hasta que se publique en el DOF
<table>
<tr><th colspan="2">Días de vacaciones con la Reforma a la LFT</th></tr>
<tr><th>Años laborados</th><th>Días de vacaciones</th></tr>
<tr><td>1 año</td><td>12 días</td></tr>
<tr><td>2 años</td><td>14 días</td></tr>
<tr><td>3 años</td><td>16 días</td></tr>
<tr><td>4 años</td><td>18 días</td></tr>
<tr><td>5 años</td><td>20 días</td></tr>
<tr><td>6 a 10 años</td><td>22 días</td></tr>
<tr><td>11 a 15 años</td><td>24 días</td></tr>
<tr><td>16 a 20 años</td><td>26 días</td></tr>
<tr><td>21 a 25 años</td><td>28 días</td></tr>
<tr><td>25 a 30 años</td><td>30 días</td></tr>
<tr><td>31 a 35 años</td><td>32 días</td></tr>
</table>
</td>
<td>Art. 76 al 79 y 81</td>
</tr>
</table>

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Aguinaldo.	Las personas trabajadoras tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días naturales de salario y que deberán recibir antes del 20 de diciembre. Los que hayan trabajado parte del año solamente tendrán derecho a su parte proporcional.	Art. 87
Días de descanso obligatorio durante el año.	Los días de descanso obligatorio son: 1º enero, 5 de febrero, 21 marzo, 1º mayo, 16 septiembre, 20 noviembre, 1º diciembre cada 6 años cuando cambia el Presidente de la República, y e 25 de diciembre.	Arts. 74 y 75
Participación de las personas trabajadoras en las utilidades de la empresa (PTU)	Las personas trabajadoras participarán en las utilidades de las empresas con el porcentaje del 10%. Esta prestación se debe de pagar a más tardar el 30 de mayo del año siguiente al que corresponda la PTU. Si el patrón es persona física, a más tardar el 29 de junio. El PTU se calcula: la suma de todos los ingresos acumulables de la empresa, restándoles las deducciones autorizadas. La diferencia será la pase para la PTU a la que se le saca el 10%, esta utilidad se divide en dos partes iguales, la primera se reparte, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada trabajador en el año, y la segunda, se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por cada persona trabajadora en el año. PTU tienen derecho las personas que hayan laborado más de 60 días en la misma empresa-	Art. 117 y 131

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Prima Dominical	La persona trabajadora, por cada seis días de trabajo, disfrutará de un día de descanso pagado a salario normal, se procurará que sea el domingo, pero puede ser cualquier día de la semana. Las personas trabajadoras no están obligadas a trabajar en su día de descanso semanal. Si lo hacen, cobrarán aparte su 7º día con salario doble.	Art. 71
Prima Vacacional	Las personas trabajadoras tendrán derecho a una prima de por lo menos 25% sobre la cantidad que reciban por concepto de vacaciones.	Art. 80

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Hora Extras	**La jornada se prolonga por dos motivos:** **a) Por algún siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida de alguien en la empresa o a esta misma, por un incendio, inundación o similar, en cuyo caso la jornada se prolongará por el tiempo indispensable para evitar esos males. En este primer caso, las personas trabajadoras están obligadas a trabajar esas horas extras, mismas que se pagarán igual que las horas ordinarias, o sea a salario sencillo.** **b) La jornada puede también ser prolongada por razones de trabajo o de mayor producción. En este caso, que es el típico de "horas extras", no se podrá trabajar más de tres horas extras por día ni más de tres veces por semana, sin que estén obligadas las personas trabajadoras a prestar sus servicios por mayor tiempo.** **Este tiempo extraordinario se pagará el doble de la hora normal siempre que no pase de nueve horas por semana; las horas que rebasen este límite se pagarán al triple.**	**Art. 65 al 68**

b) Prestaciones que se deben de pagar después de terminar la relación laboral

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Tres meses de salario (indemnización constitucional)	**Las personas trabajadoras que han sido separadas de su empleo por despido o por rescisión injustificada, tienen derecho, según escojan, a que se les reinstale en su empleo o se les indemnice con el importe de tres meses de salario. También tendrán derecho a esta prestación las personas trabajadoras que rescindan su contrato de trabajo por alguna causa imputable al patrón.**	**Art. 48**
Prima de Antigüedad	**Con la Reforma Laboral se agragaron dos formas más para el pago de las utilidades, la segunda impune como tope mínimo 3 meses de salario y la tercera, el promedio de lo que se entrega en los últimos 3 años.** **Las personas trabajadoras de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consiste en el importe de 12 días por cada año de servicios. Debe pagarse en todos los casos en que termina la relación de trabajo, sin importar la causa o antigüedad, salvo que la persona trabajadora renuncie y tenga menos de 15 años de antigüedad no tendrá derecho a su prima.** **La base salarial para pagarla, será el último salario que gane la persona trabajadora, pero si ésta pasa de dos veces el salario mínimo del lugar, entonces esto servirá de tope máximo y con esa base de dos veces el mínimo se le pagará, aunque gane más.**	**Art. 162**

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Veinte días de salario por año	**La prestación de 20 años de salario por cada año de servicios prestados, procede en los siguientes casos:** **a) Si el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, el patrón no estará obligado a reinstalar mediante el pago de esta prestación a trabajadores separados de confianza y del servicio doméstico (Art. 49, Fracc. II,III,IV. 50 Fracc. II).** **b) En los casos de suspensión y no reanudación de la relación colectiva de trabajo (Art. 431)** **c) Las personas trabajadoras reajustados por reducción de personal cuando se implanta maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo (Art. 439)** **d) Si el patrón se niega a someterse al arbitraje de la Junta o aceptar el laudo pronunciado por la misma (Art. 947 Fracc.III)**	**Art. 49, 431, 439, 947**

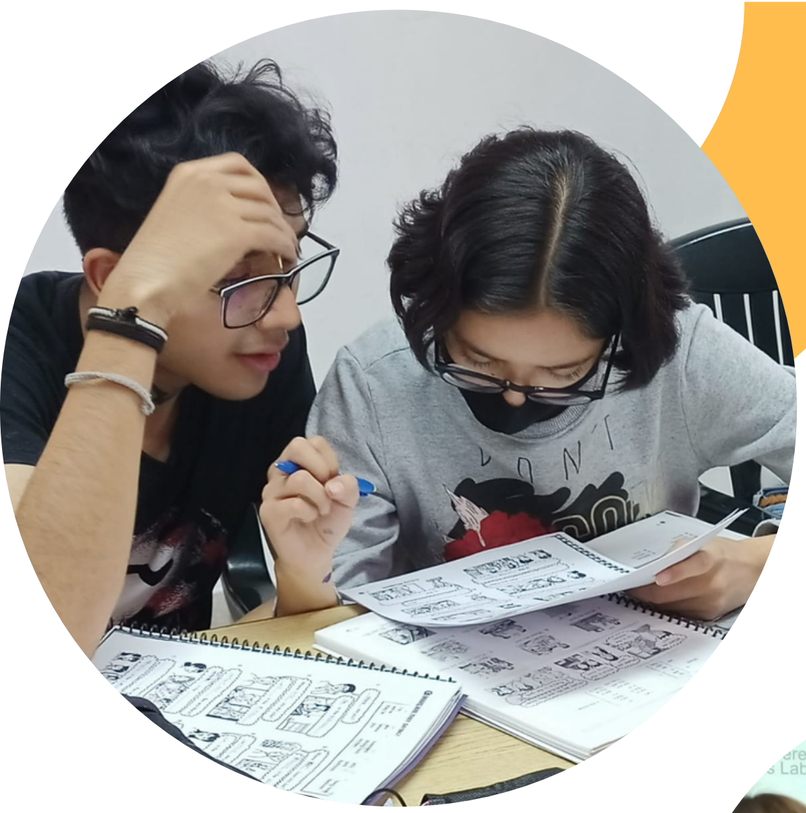
PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Un mes de salario	**Cuando el contrato de trabajo termina por incapacidad física o mental, o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, la persona trabajadora tendrá derecho al pago de un mes de salario, aparte de su prima de antigüedad, y de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.**	**Art. 54**
Salario Devengado	**El salario devengado es el salario de los días que ya trabajamos y que aún no hemos cobrado. Se considera fraude laboral para el patrón que retenga el salario devengado o bien que pague menor cantidad de la ganada efectivamente por la persona trabajadora.**	**Art. 99**

PRESTACIÓN	DEFINICIÓN	LFT
Salarios vencidos o caídos	La persona trabajadora que ha sido despedida injustificadamente de su empleo, o bien que le ha sido rescindido su contrato de trabajo, y en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causal de dicha rescisión o despido, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo o la sentencia respectiva dictada por la Junta, condenando a patrón.	Art. 48
Cuatro meses de salario	En los casos de reajuste de personal por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimmientos de trabajo, las personas trabajadoras reajustadas, adeás de 20 días por año y prima de antigüedad, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario.	Art. 439

PRESTACIONES EXTRA LEGALES: Son aquellas prestaciones que el patrón no está obligado a otorgar, sin embargo, son prestaciones que benefician a las personas trabajadoras, y que sí se otorgan de manera periódica, con el paso del tiempo se convierten también en derechos adquiridos y por tanto forman parte del salario ganado.



PRESTACIÓN	CANTIDAD	FUNDAMENTO LEGAL
• Fondo de ahorro. • Vales de despensa. • Bono de puntualidad. • Bono de productividad. • Bono de asistencia. • Apoyo de comedor. • Apoyo al transporte. • Transporte. • Caja de ahorro. • Ayuda de vivienda. • Apoyo de Hijo/Hija. • Útiles Escolares. • Despensa. • Entre otras.	El importe queda a criterio de los patrones. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a la persona trabajadora por su labor.	Art. 84







CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN

El despido injustificado constituye una grave violación a los DHL de las personas trabajadoras, en particular al derecho al empleo estable que implica, entre otras cosas, la garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo.

Estos despidos muchas veces van acompañados de agresiones y hostigamiento con las personas trabajadoras con el fin de obligarlos a firmar "renuncias voluntarias", a cambio de una carta de recomendación y, en el mejor de los casos, de una parte de las prestaciones de las que por ley les corresponderían. Incluso se ha llegado a utilizar el despido injustificado como una forma de castigar laboralmente acciones sindicales que no violan ninguna reglamentación jurídica, tales como la defensa de la libertad sindical o el ejercicio del liderazgo dentro de los centros de trabajo.

Para calcular el monto de la liquidación la recomendación básica es revisar toda la documentación relativa al problema: recibos de pago, aviso de vacaciones, documentos del seguro social, contrato de trabajo o en su caso contrato colectivo. Se debe tener presente que el tiempo con el que contamos para demandar por el despido injustificado es de dos meses contados a partir del día siguiente de la separación o despido (Art. 518 de la LFT)

- **Hay diferencias entre un despido injustificado y un despido justificado y que, cada despido contempla el pago de prestaciones e indemnización.**
- **Veamos cuáles son las causas por la que se puede considerar un despido injustificado y cuándo un despido justificado, así como lo que corresponde en cada caso.**

DESPIDO INJUSTIFICADO

Se considera despido injustificado cuando no se ha realizado ninguna acción de las que se menciona como despido justificado.
También se considera despido injustificado si se usa, por parte del patrón o empresa, los siguientes argumentos:

1. **No aceptar firmar renuncia voluntaria**
2. **Por recorte de personal**
3. **Reducción de producción**
4. **No aceptar cambios de turno o de planta**
5. **Modificación a las condiciones de trabajo establecidas en el contrato.**
6. **Por negar la entrada a la fuente de trabajo**
7. **Por exigir el cumplimiento de un derecho**
8. **Negarse a solicitar vacaciones cuando lo solicita la empresa.**
9. **Negarse a firmar memos o solicitudes de días de descanso obligatorio porque la empresa lo solicita.**
10. **Exigir equipo de protección adecuada.**

¿Qué puedo hacer en estos casos?
Puedes solicitar tu reinstalación de nuevo a tu trabajo o que se te pague lo siguiente:
3 meses de salario diario integrado, 12 días por cada año laborado, Aguinaldo, Vacaciones, Prima Vacacional + Fondo de ahorro, Semana de fondo, Semana laborada

Fundamento legal. LFT, Artículo 48,78,80, 82, 87,162.





CONCEPTO	MONTO
INDEMNIZACIÓN. Art. 123, fracc.XXI y XXII constitucionales y Art.50 de la LFT. -Es la cantidad que tiene que pagar el patrón a la persona trabajadora al momento de realizar un despido injustificado, o por una rescisión de contrato. Equivalente al importe de 3 meses (90 días) de salario diario integrado.-	Multiplica tu salario diario INTEGRADO por 90 días. Salario diario integrado ( ) x 90 : _____
AGUINALDO. Art. 87 de la LFT. -Se tiene derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario por lo menos. El aguinaldo debe pagarse cada año antes del 20 de diciembre. Las personas trabajadoras que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derechos a que se les pague la parte proporcional del mismo.-	Multiplica tu cuota diaria por 15 días. Cuota diaria ( ) x 15 : _____ *En caso de que no hayas cumplido el año de servicio deberás calcular la parte proporcional de aguinaldo que te corresponde por el tiempo trabajado.
VACACIONES. Art. 76 de la LFT. -Se tendrá derecho a vacaciones anuales de seis días por el primer año de servicio, que aumentarán en dos por cada año hasta llegar a doce. Después de cuatro años, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.-	Multiplica el número de días que te corresponden de vacaciones por tu cuota diaria. Días de vacaciones ( ) x salario : _____
PRIMA VACACIONAL. Art. 80 de la LFT. -Es una cantidad proporcional de salario que el patrón debe pagar durante las vacaciones para el mejor disfrute del descanso. La prima vacacional equivale al 25% sobre el importe de las vacaciones.	Multiplica el salario correspondiente al período vacacional por .25 Salario corr. al período vac. ( ) x .25 : _____

CONCEPTO	MONTO
PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Art. 162 de la LFT. -Es el monto que el patrón deber otorgar a la persona trabajadora en su liquidación por los años que trabajó en la empresa. Equivale a doce días de salario por cada año trabajado, teniendo como tope dos salarios mínimos por cada día, es decir que si el salario diario de una persona trabajadora excede de dos salarios mínimos se tomará como base para el cálculo hasta dos veces el salario mínimo.-	Multiplica tu cuota diaria por 12 días, y el resultado de esta operación por el número de años que trabajaste en la empresa. Recuerda que esta prestación tiene un tope de dos veces el salario mínimo. Cuota diaria ( ) x 12 días : _____ x número de años trabajados en la empresa : _____
Otras prestaciones o cantidades adeudadas a la persona trabajadora.	Anota aquí el resultado : _____
SALARIOS VENCIDOS. -Desde la fecha del despido hasta el pago de las indemnizaciones.	Anota el monto de los salarios vencidos: _____
SUMA TODOS LOS RESULTADOS	_____

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas ordinarias de la jornada (Art.67 de la LFT), pero aquellas que excedan de 9 a la semana de pagarán con un 200% más del salario que correspondan a las horas de la jornada normal (Art. 68 de la LFT). Debe recomendarse que el plazo para demandar el pago de las prestaciones es de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en la que la obligación sea exigible.

- **Hay diferencias entre un despido injustificado y un despido justificado y que, cada despido contempla el pago de prestaciones e indemnización.**
- **Veamos cuáles son las causas por la que se puede considerar un despido injustificado y cuándo un despido justificado, así como lo que corresponde en cada caso.**

DESPIDO JUSTIFICADO
1. Engañar el trabajador con documentos falsos que le atribuyen capacidades que no tiene para el puesto que lo contrataron. **2. Realizar actos de violencia en contra del patrón, proveedores, clientes y/o de sus compañeros dentro y fuera del trabajo.** **3. Destruir intencionalmente, por negligencia o imprudencia, herramientas de trabajo o cualquier otro equipo de la empresa.** **4. Realizar actos inmorales, hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en su centro de trabajo.** **5. Revelar los secretos de producción o dar a conocer asuntos de carácter privado de la empresa.** **6. Tener 4 faltas en un periodo de 30 días contados a partir de la primera inasistencia.** **7. Desobedecer al patrón cuando dé una orden, siempre y cuando tenga que ver con la actividad para la que se contrató.** **8. Negarse a seguir las medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades en el trabajo.** **9. Acudir al trabajo bajo la influencia del alcohol o alguna droga.** **10. Que se le encarcele.**
En estos casos el patrón sólo está obligado a pagar lo siguiente: **12 días por cada año laborado (solo si se tiene más de 15 años laborados en la empresa): Aguinaldo, Vacaciones, Prima Vacacional + Fondo de ahorro, Semana de fondo, Semana laborada.**
Fundamento Legal. LFT, Artículos. 47,78, 80, 87, 162.





SINDICALISMO

Durante al menos los últimos 20 años, la tendencia a nivel mundial del liberalismo y la flexibilización, ha pretendido que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales, mientras que las empresas buscan imponer el libre juego de las leyes del mercado de la mano de obra. Desde 1989 y de manera constante, el movimiento sindical mexicano se ha debilitado tanto que en la actualidad, tan solo cerca del 5% de la población económicamente activa está organizada sindicalmente. Según las estadísticas, alrededor de 70% de los ciudadanos no tiene confianza en los sindicatos: solo la policía y los partidos políticos muestran peores resultados. Las preguntas pertinentes serían pues ¿Cómo reactivar la vida sindical? ¿Los sindicatos son los obreros o su cúpula? ¿Cuáles son los elementos que conforman a un buen y a un mal sindicato? **http://www.cucsh.udg.mx/dialogos/37-sindicalismo-y-trabajo-en-el-mexico-actual**

REFORMA A LA LFT Y LA NUEVA REALIDAD SINDICAL.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) aprobada por en días pasados por el Senado de la República y publicada este miércoles por el Ejecutivo, da la pauta para una nueva etapa en materia sindical y de justicia laboral, consideró la firma.

La empresa de consultoría destacó que los lineamientos establecidos en esta reforma laboral imponen una dinámica de colaboración distinta entre trabajadores, empleadores, sindicatos y autoridades en la materia.



Así, la reforma a la LFT y a otras leyes relacionadas traerá consigo nuevos retos en la dinámica entre empresas, empleados y sindicatos, consideró en un análisis. “Será fundamental para las organizaciones analizar y replantear los procesos de gestión del talento, así como adaptar sus políticas y procedimientos, además de identificar, desarrollar e implementar acciones clave que les permitan continuar operando en apego al nuevo marco legal del mercado mexicano”.

La reforma laboral estará basada en tres ejes clave: democracia sindical; nuevas funciones de conciliación y registro laboral, y un nuevo sistema de justicia laboral. Los principales cambios en las relaciones colectivas de trabajo en lo que se refiere a los trabajadores es que tendrán mayor participación en las decisiones del sindicato respecto a su organización y conformación de la dirigencia. Asimismo, podrán participar de forma directa y personal en el proceso de negociación del contrato colectivo y en la tramitación de la huelga.

Para los empleadores, la Ley establece una serie de lineamientos para que estén involucrados en el proceso de conformación, organización y actuación de los sindicatos, sobre todo en la función de negociación colectiva.

Los patrones tendrán la obligación de entregar a los empleados una copia del contrato colectivo aprobado por la autoridad registral, añadió.

Sobre los sindicatos, apuntó, para celebrar y revisar los contratos colectivos, deberán contar con el soporte de por lo menos el 30 por ciento del personal cubierto por el contrato colectivo y, para ello, deberán obtener la Constancia de Representatividad.



Además, los contratos colectivos que no sean revisados en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor la reforma, admitirán emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.

La cláusula de exclusión por admisión permanece en la Ley, la cual establece que, cuando se pacta un contrato colectivo, el empleador está obligado a contratar únicamente a trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo. Con posterioridad a la contratación, el trabajador es libre de cambiar de sindicato.

Entre los aspectos relevantes de los procedimientos en materia laboral está que los juicios individuales y colectivos serán tramitados ante los tribunales del Poder Judicial de la Federación y de los estados, según corresponda. Los tribunales de los estados deberán entrar en funciones en un plazo máximo de tres años a partir de la publicación de la reforma y los tribunales federales en un periodo de cuatro años.



Pasos para formar un sindicato

I. Recopilación de Antecedentes de la empresa Artículo 3 del Código del Trabajo

II. Elaborar los estatutos

III. Definir cuántos trabajadores se necesitan para formar un sindicato Artículos 227 y 228 del Código del Trabajo

IV. Solicitar Ministro de Fe: Artículo 218 del Código del Trabajo

V. Asamblea de constitución y elección de Directorio. Artículo 221 del Código del Trabajo

VI. Comunicación posterior. Artículo 222 del Código del Trabajo

Pasos para formar un sindicato

I. Recopilación de Antecedentes de la empresa Artículo 3 del Código del Trabajo

a. Razón social

b. RUT

c. Dirección de la empresa

d. Nombre representante legal de la empresa

e. Cuantos trabajadores laboran en la empresa

f. ¿Hay sindicato en la empresa?

Pasos para formar un sindicato

II. Elaborar los Estatutos:

- Ver estatutos tipo y discutir con un grupo reducido la propuesta que se entregará a la asamblea de constitución del sindicato.
- Acordar los puntos que varían en los estatutos, como por ejemplo: finalidades y principios del sindicato, organización sindical que se beneficiará en caso de disolución del sindicato, requisitos y duración de los directores, derecho a voto de los socios, valor cuota y multa, etc. (ver recuadros de los estatutos tipo y después borrar)
- Los estatutos acordados por el grupo reducido deben ser difundidos entre los trabajadores comprometidos en asistir a la constitución del sindicato solo unos días antes.
- Se deben preparar tres ejemplares para presentar al Ministro de Fe al momento de la constitución del sindicato.

Pasos para formar un sindicato

III. Definir Cuántos trabajadores se necesitan para formar un sindicato

- En el caso de un sindicato de empresa, si esta tiene más de 50 trabajadores, se requiere un mínimo de 25 que represente a lo menos el 10% del total de los trabajadores que presten servicios en dicha empresa.

b. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores se requieren 8.

c. Si se trata de un sindicato de establecimiento se requiere un mínimo de 25 que representa al 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.

d. Para todos los demás sindicatos se requiere un mínimo de 25 trabajadores para constituir una organización.

Pasos para formar un sindicato

IV. Solicitar Ministro de Fe

- Un representante de los trabajadores solicita ministro de fe en la sección de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo dentro de circunscripción donde se va a realizar la asamblea o en su defecto puede contratar un notario cercano al lugar.

- Para la realización de la Asamblea de Constitución y Elección de Directorio se presenta el Estatuto elaborado, algún documento que certifique la empresa en que se formará el Sindicato (contrato de trabajo o liquidación de sueldo) y Numero de RUT de la Empresa. Esto se hace mediante un “formulario de solicitud de designación de Ministro de Fe”

- Es conveniente mantener el anonimato de las personas que serán partícipes de la Asamblea Constituyente y Elección de Directiva, por ello es necesario pedir el Ministro de Fe no antes de 10 días de la Asamblea, pues existe fuero para todos los trabajadores que participan entre –10 y +30 días de la Asamblea.

Pasos para formar un sindicato

V. Asamblea de constitución y elección de Directorio

- Cada trabajador debe concurrir con cedula de identidad y fotocopia de contrato o liquidación de sueldo.
- El lugar de constitución del sindicato debe ser un recinto cerrado, independiente, donde solamente tendrá acceso a él los trabajadores que participan del acto, como por ejemplo sede de otro sindicato, junta de vecinos, o restaurante, etc. Solo si, dicho acto se llevase a cabo dentro de la empresa y/o en horas de trabajo, debe constar por escrito la autorización de la empresa.
- Ministro de Fe explica las formalidades para regularizar el Sindicato, esto en conjunto con las formas en que puede perderse la identidad legal del Sindicato. También se da lectura a los estatutos ó los puntos que es necesario concordar.
- Listado de trabajadores que son los constituyentes de la organización.
- Estatutos deben ser aprobados en una votación cuyas alternativas son: Aprueba, Rachaza.

Pasos para formar un sindicato

VI. Comunicación posterior.

- El ministro de fe debe levantar acta de todo lo obrado y certificar con su Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato empresa, gozan de fuero desde 10 días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días
- Los Directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.
- Los trabajadores de la empresa que deseen incorporarse al sindicato deben llenar el Formulario de Incorporación y luego firmar el libro de registro de socios y pagar sus cuotas mensualmente.



PROCESO DE CONCILIACIÓN según la nueva Reforma Laboral 2022

Modelos de Conciliación

Existe una diversidad de modelos de Conciliación, cada modelo maneja distintas visiones del conflicto y su problemática. Mencionaremos 4.

1. **MODELO HARVARD**: se basa en 7 elementos esenciales:

- Intereses,
- Opciones,
- Criterios o legitimidad,
- Relación
- Compromiso
- Alternativa

Este modelo contempla una etapa previa de preparación, una etapa de reunión para la exposición de las partes y preparación de los puntos que serán objeto de la conciliación, la etapa de las reuniones privadas para determinar los intereses y generar opciones para hacer acuerdos, la etapa de reuniones conjuntas para evaluar las opciones propuestas y la etapa de acuerdos y cierre de la audiencia.

:

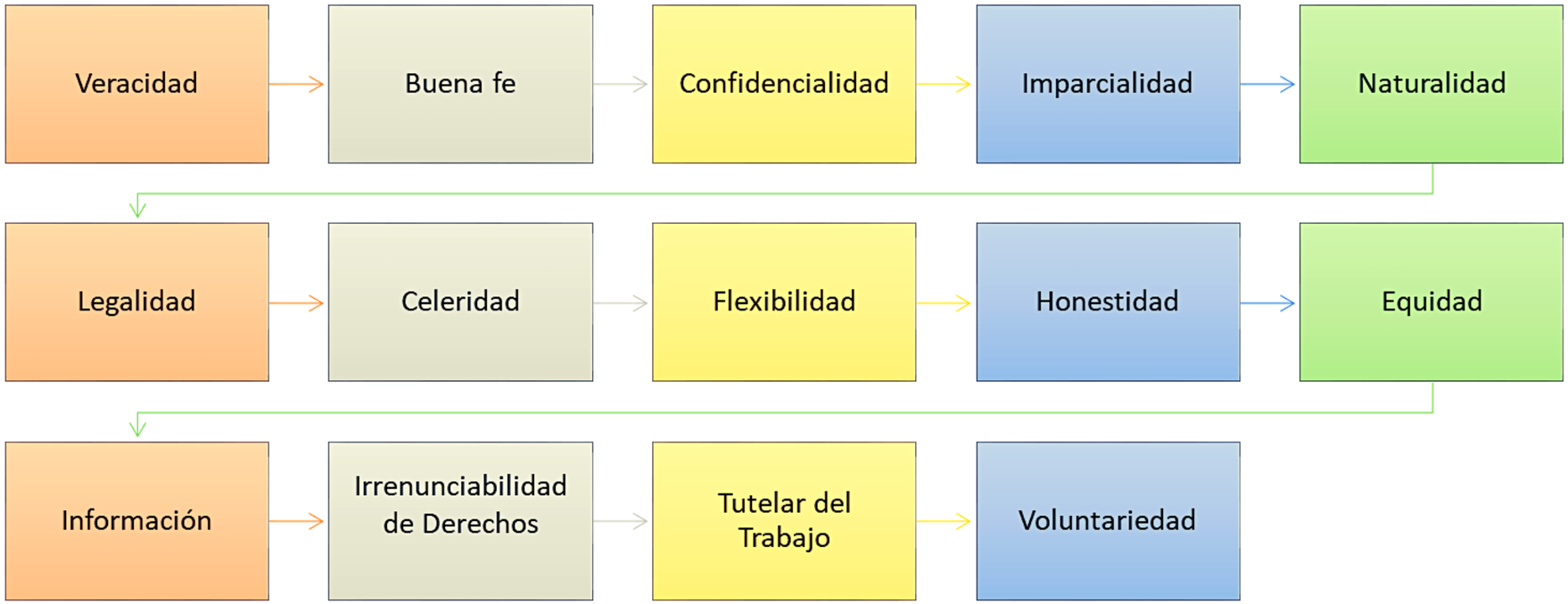
2. **MODELO TRANSFORMATIVO**: este modelo se centra en la revaloración de las partes, su empoderamiento y el reconocimiento de su contraparte como coprotagonista de la conciliación, o sea, cuando el problema del conflicto se encuentra condicionado por la relación de las partes, puede ser útil aplicar este modelo, sobre todo en aquellos casos en los que las relaciones humanas son cotidianas y cercanas.

3. **MODELO CIRCULAR-NARRATIVO**: este modelo se basa en la comunicación y busca modificar la relación entre las partes y así obtener acuerdos. Se centra en el tipo de narración de los participantes. Este modelo tiene 6 etapas esenciales:

- Recepción de las partes: las partes se presentan y acreditan su personalidad.
- Sesión público: establecimiento de las reglas e identificación del problema.
- Sesiones privadas: exposición y desarrollo de las necesidades e intereses.
- Sesión pública: intervención y revisión de las opciones, construcción del acuerdo.
- Evaluación: las partes establecen su acuerdo o desacuerdo con la propuesta de solución de conflicto.

4. MODELO ASOCIATIVO: este modelo busca en las partes el desarrollo de aptitudes "sociocognitivas" para que cada una de ellas valore la importancia de su desarrollo y práctica en la construcción de soluciones mutuamente benéficas, asó como el fortalecimiento de sus relaciones, basadas en las comprensión de sí mismo y su conducta.
La persona facilitadora de la comunicación, que practica este modelo debe manejar conceptos fundamentales como la bondad, la búsqueda de la paz, la concordia, la dignidad humana, contar con habilidades de autocontrol, asertividad, empatía, compasión, pensamiento crítico y control de sus emociones.

Principios Rectores de la Conciliación



Procedimiento de Conciliación Prejudicial



Inicio

Solicitud en conjunto

Se presenta la **solicitud por escrito** o **vía electrónica**

El **Centro de Conciliación** revisa dicha solicitud

Sí

¿Es **competente?**

No

Se notifica al solicitante en ese momento

Remite la solicitud al **Centro competente en un plazo de 24 hrs.**

Sí

¿Se presentó la solicitud de forma conjunta?

Sí

No

Solicitud individual

No

El solicitante se presenta ante el **Centro de Conciliación**

Aquí se le brinda asesoría jurídica al trabajador con apoyo de **PROFEDET**

Solicitante desea presentar **solicitud de conciliación**

Sí

No

Termina proceso

Se asigna **número de identificación** y **buzón** al solicitante y se notifica

El solicitante desea entregar personalmente **citatorio**

Sí

Entrega citatorio a solicitado

No

Se realiza **notificación** a parte solicitada con al menos 5 días de anticipación a audiencia.

2

El Centro geolocalizará el domicilio de la parte citada

Se logra notificar al **solicitado**

Sí

Recibe citatorio el solicitado

No

Se emite **constancia de no conciliación**

Se **notifica** de inmediato fecha y hora de audiencia con 5 días sin menoscabo de que se realiza en ese momento

Se asigna **número de identificación** y **buzón** a los solicitantes

¿Fue citado por **solicitante**?

Sí

Se señala **nueva fecha** de **conciliación** dentro de los **15 días**

2

No

Se emite **constancia de no conciliación**

Termina proceso

Asiste a la audiencia el solicitante

Sí

No

Se **archiva** asunto por falta de interés

Se celebra **audiencia**

No hay **conciliación** aún pero desean realizarla **dentro de los 5 días siguientes**

Tal vez

¿Hay conciliación?

No

Se emite **constancia de no conciliación**

Termina proceso

Sí

Se celebra **convenio**

Termina proceso



ORIENTACIONES DE PRIMER CONTACTO

¿DE QUÉ MANERA ORIENTO A LAS PERSONAS QUE ACUDEN A MÍ?

Para poder dar acompañamiento a una persona trabajadora es necesario que, dicha persona, no haya iniciado algún proceso judicial antes de acudir al CEREAL, es decir, para que CEREAL pueda examinar una petición, no debe existir recursos judiciales de conformidad con la legislación vigente.

CEREAL deberá revisar las posibles violaciones a los derechos protegidos que la persona trabajadora argumenta haya sido violentada y sólo en caso de contar con los elementos suficientes para su acompañamiento, podrá realizar las acciones a su alcance, sabiendo que la petición debe presentarse dentro del período indicado por la ley para el ejercicio de la acción.



¿Qué se debe incluir para la realización de una petición de seguimiento de caso?

- Los datos de la/s presunta/s víctima/s, tales como nombre completo, teléfono, la dirección y de correo electrónico.
- Nombre de la empresa para la que trabaja, domicilio de la misma, puesto que desempeña, labores desarrolladas, horario, salario, nombre de los jefes inmediatos.
- Una descripción completa, clara y detallada de los hechos alegados que incluya cómo, cuándo y dónde ocurrieron los hechos, así como las personas responsables.
- Los derechos que se consideran violados.
- Las instancias o autoridades en la empresa a las que se acudió para remediar las violaciones alegadas.
- La respuesta de la empresa.
- La indicación de no haber presentado la petición ante otro organismo o institución para el seguimiento de su caso.
- Se recomienda incluir una lista en la cual se enumeren los anexos que se adjuntan, con el objetivo de facilitar la identificación de los mismos.

¿Qué ocurre una vez que se acusa recibo de la petición?

Una vez que se acusa recibo de la petición, se hará el estudio y la evaluación del caso por el Área Legal, de Cereal y le dará una respuesta a la personas trabajadora solicitante.



¿Qué significa que la petición esté en etapa de admisibilidad?

Significa que la petición presentada será enviada a la empresa, en caso de tener canales de diálogos para que presente sus observaciones.

Se inicia un proceso de intercambio de información en el cual CEREAL puede solicitar mayor información para tomar la decisión de si la petición es admisible o inadmisible.

En caso de no tener canales de dialogo, la petición admitida no pasará por el proceso anterior, sino que seguirá los cauces legales.

Nota: CEREAL se reserva el derecho de revelar o no, a la empresa, los medios de prueba que la personas trabajadora le aporte, así como sus datos personales, dado la confidencialidad entre usuarios y el equipo CEREAL.

¿Puede llegarse a un acuerdo con la empresa?

Sí. Es un proceso que depende de la voluntad de las partes, tanto de la parte trabajadora y/o la empresa, consiste en negociaciones destinadas a resolver el asunto sin la necesidad de terminar el proceso legal, y se da bajo la supervisión de CEREAL.

De no ser posible llegar a un acuerdo, CEREAL continuará los procesos legales y extralegales, determinando si la empresa es o no responsable por las violaciones alegadas.

¿Qué sucede si CEREAL concluye que la empresa es responsable por las violaciones a los derechos humanos?

Se emitirá un informe que incluirá recomendaciones a la empresa que pueden estar dirigido a:

- Hacer cesar los actos violatorios de los derechos humanos;
- Esclarecer los hechos y llevar a cabo una investigación a fondo que puede ser objeto de publicación;
- Buscar los medios para la reparar los daños ocasionados;
- Buscar introducir cambios al ordenamiento legal; y/o
- Requerir la adopción de otras medidas.

Cabe señalar que, en el proceso, se debe buscar intentar llegar a un acuerdo que permita a la parte trabajadora tener una respuesta más rápida y puntual a su problema sin olvidar la perspectiva de interés colectivo de los trabajadores que laboran en dicha empresa.



¿Qué sucede si la empresa no cumple con las recomendaciones?

El CEREAL decidirá:

- Publicar el caso.
- Someter a consideración el caso a organismos nacionales e internacionales su consideración y publicitación.
- Acudir, en el caso de la Industria Electrónica, al corporativo y escalar el caso a RBA.

Principales acciones por las que se realiza una demanda de juicio ordinario laboral

Acción de Indemnización: se da en el caso de despido y es el pago de 90 días de salario diario integrado (Art. 48, 76, 80, 87 y 162 de la LFT).

Reinstalación: es la que tiene por objeto que el trabajador regrese a su trabajo en las mismas condiciones en las que venía desempeñándolo hasta antes del despido (art. 46 LFT).

Salario remunerado: un salario remunerador que en ningún caso será inferior al mínimo que para la zona geográfica correspondiente haya fijado la comisión nacional de los salarios mínimos.

Pago de prestaciones adeudadas: para ello se debe de precisar el tipo de prestaciones que no se hayan cubierto, tales como aguinaldo, salario, vacaciones, etc.



Pago de utilidades: la parte trabajadora tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, para lo cual hay que agotar el trámite previsto por la ley federal del trabajo (art. 117 y demás relacionados).

Nivelación salarial: esto se da cuando la persona trabajadora realiza un trabajo y es remunerado con un salario inferior al que realiza, o bien se le paga menos que a sus compañeros que realizan la misma labor.

Seguridad social: que incluya atención médica, quirúrgica, hospitalaria, de rehabilitación, sistema de pensiones.}

¿Cuáles son las etapas en el proceso laboral ordinario?

- **Conciliación prejudicial.** Se lleva a cabo entre trabajadora y patronal ante el centro de conciliación como acto prejudicial

FASE ESCRITA:

- **Presentación de la demanda**: debe formularse por escrito, ofrecer sus pruebas , los hechos y sus prestaciones a reclamar. Dentro del término de 60 días a partir del despido. La admisión de la demanda: se debe dar dentro de la 24 hrs.
- **Presentación de la contestación:** con la presentación de la contestación deben acompañar los documentos con los que el patrón acredite su personalidad y oponer excepciones y defensas, referirse a los hechos narrados por el trabajador en su demanda, debiendo aportar sus pruebas. En el término de 15 días contados a partir de la notificación.
- **Reconvención.** La personas trabajadora debe contestar la reconvención dentro de 15 días en caso de que el patrón hubiera hecho valer.
- **Réplicas y objeciones de las pruebas:** son manifestaciones que tiene que ver con la demanda y con la contestación así como para restar valor a las pruebas tanto de la trabajadora como patronal tiene 8 y 5 días respectivamente para hacer valer este derecho .

FASE ORAL:

- **Audiencia Preliminar.** Las partes deben comparecer al tribunal, se pronuncia respecto a la admisión o desechar pruebas. La audiencia preliminar tiene por objeto 1.- depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes, 2.- establecer los hechos no controvertidos, 3.- citar para la audiencia del juicio y 4.- resolver el recurso de reconsideración contra actos u omisiones del instructor.
- **Audiencia de Juicio**: en ella asistirán ante el juez las partes (trabajadora y patronal) junto con los peritos, testigos, documentos y otra prueba que hubiera presentado para que se desahoguen. En los Alegatos en la audiencia de juicio, las partes podrán hacer manifestaciones breves al juez con la intención de fortalecer la procedencia de la demanda o la contestación según sea el caso.
- **Sentencia:** es la resolución final que pone fin a la contienda entre la parte. La sentencia debe contener: lugar, fecha y tribual que la emite, nombre y domicilios de la parte y sus representantes, extracto de la demanda y su contestación y los hechos controvertidos, enumeración de las pruebas admitidas y desahogada y sus apreciación en conciencia, extracto de los alegatos, las razones legales o de equidad jurisprudencia o doctrina que le sirva de fundamento, los puntos resolutivos.

Aniversario 25
CEREAL
Centro de Reflexión y Acción Laboral
"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"

Visítanos en:



3336148095

Calle Jesús González Ortega #306 esquina Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.

3328012128

3328835438

3312421590

GPS

@cerealdhl

Cereal – Centro de Reflexión y Acción Laboral

www.cereal.mx

@cereal977

cereal.a.c.97

"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"



"Por un empleo justo y una vida digna"

CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL A.C.

CEREAL