

# Cumplimiento y Tratamiento de Contingencias Laborales

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias



**COFIDE**<sup>®</sup>  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

The logo is centered on a light green rectangular background. The word 'COFIDE' is in a large, white, sans-serif font, with a registered trademark symbol (®) to its upper right. Below it, the tagline 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL' is written in a smaller, white, sans-serif font. The background of the slide features a blurred office scene with a man in a grey blazer pointing at a whiteboard, and several laptops on a desk displaying data charts.

# TEMA 1.

## Nuevo enfoque sobre el Trabajo Digno

# Trabajo Digno

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (*art. 123 CPEU*).

Se entiende por **trabajo digno o decente** aquel en el que: (*art. 2° LFT*)

- Se respeta plenamente la dignidad humana;
- No existe **discriminación**;
- Se tiene acceso a la **seguridad social**;
- Se percibe un **salario remunerador**;
- Se recibe **capacitación** continua;
- Se cuenta con condiciones óptimas de **seguridad e higiene**; y
- Se respetan la **libertad de asociación**, el derecho de **huelga** y el derecho de **contratación colectiva**.

# Discriminación

- Puede producirse por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- La igualdad supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- **Sí** pueden hacerse **distinciones, exclusiones o preferencias** sustentadas en las calificaciones particulares que exige una labor determinada.

## Art. 3 bis LFT.- Se entiende por:

**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.

**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.

- El hostigamiento y el acoso sexual pueden considerarse producto de **discriminación**.
- Cometer un trabajador actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona, son **causa de despido justificado**.

## NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención:

**Acoso, acoso psicológico:** Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. **Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.**

**Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

# Obligaciones de los Patrones *(art. 132 LFT)*

- Guardar **consideración** a trabajadoras y trabajadores, absteniéndose de mal tratos de palabra u obra.
- Contar con instalaciones para el acceso y desarrollo de actividades de personas con **discapacidad**. *(En centros de trabajo con más de 50 personas trabajadoras)*.
- Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un **protocolo** para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- Aplicar la NORMA Oficial Mexicana **NOM-035-STPS-2018**, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

## Prohibiciones a Patronos y a sus Representantes *(art. 133 LFT)*

- Poner en el **índice** a una persona.
- Negarse a aceptar personas trabajadoras por cualquier criterio discriminatorio.
- Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- Exigir **certificados médicos de no embarazo** para el ingreso, permanencia o ascenso.
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambiar de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Se prevé que, en un futuro no muy remoto, prosperen las demandas laborales por discriminación y/o por violaciones a las normas del trabajo digno.

# Permisos Obligatorios

- Permiso para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato o del estado, siempre que se avise con la oportunidad debida y que el número de personas trabajadoras comisionadas no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Permiso de **paternidad** de cinco días laborables, **con goce de sueldo**, sea por el nacimiento o en caso de adopción de un infante.
- Permiso de **maternidad en caso de adopción**, de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

# Permisos Obligatorios

**Licencia de maternidad:** 6 semanas antes y 6 después del parto, con goce de salario y reconocimiento de antigüedad. (*art. 170 LFT*)

- *El IMSS paga el 100% del SBC si la trabajadora cubrió 30 cotizaciones semanales dentro de los 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago de ese subsidio. (arts. 100 y 101 LSS)*
- Pueden transferirse hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto, para después del mismo.
- La licencia se extenderá hasta 8 semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.
- La licencia se prorrogará hasta un año en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto, con derecho al 50% del salario por un periodo de hasta 60 días.

# LACTANCIA

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, las madres trabajadoras tendrán **dos reposos extraordinarios** por día, de **media hora cada uno**, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, se reducirá en una hora su jornada de trabajo.

# Demandas de Mujeres Embarazadas

- Quedan exceptuadas de agotar la **instancia conciliatoria** del nuevo modelo laboral.
- Un Tribunal Laboral puede requerir al patrón **se abstenga de dar de baja del IMSS** a la trabajadora embarazada, cuando existan indicios suficientes para presumir que fue despedida en razón de su estado; dicha medida se aplicará cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo.
- En los casos que se reclame discriminación por embarazo, el Tribunal tomará las **providencias necesarias para evitar que se cancele el goce la seguridad social**, en tanto se resuelve el juicio laboral.

# PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- Las normas laborales tienen como propósito la protección de la maternidad.
- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y **sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- Debe haber asientos suficientes para las madres trabajadoras.

# Licencia por Cuidados Médicos

- Debe concederse al padre o a la madre (*solo a uno de ellos*) de un **menor con cáncer**.
- El IMSS expedirá constancia que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia.
- La licencia expedida por el instituto tendrá una vigencia de hasta **28 días**.
- Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de **tres años** sin que se excedan **364 días** de licencia.
- Se tiene derecho a un **subsidio del 60% del salario registrado**, si se cuenta con 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha del diagnóstico, o 52 semanas de cotización previas al inicio de la licencia.

(arts. 170 bis LFT y 140 bis LSS)

# TRABAJO DE LOS MENORES

La edad mínima para trabajar es de **15 años**.

## **15 a 16 años:**

- Prohibición de **trabajo nocturno industrial**.
- Necesitan **autorización** de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
- Su **jornada** no debe exceder de 6 horas diarias y deben dividirse en períodos máximos de tres horas disfrutando de reposo intermedio de una hora, por lo menos.

# TRABAJO DE LOS MENORES

## 15 a 18 años:

- Prohibición de que laboren **tiempo extraordinario**, en **domingo** o en **día festivo**.
- No pueden trabajar si no han terminado su **educación básica obligatoria**, salvo los casos que apruebe la autoridad.
- No deben prestar servicios **fuera de la República**, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas.
- Necesitan **certificado médico** que acredite su **aptitud para el trabajo** y someterse a los exámenes médicos.
- Debe otorgárseles un periodo **vacacional** de 18 días.

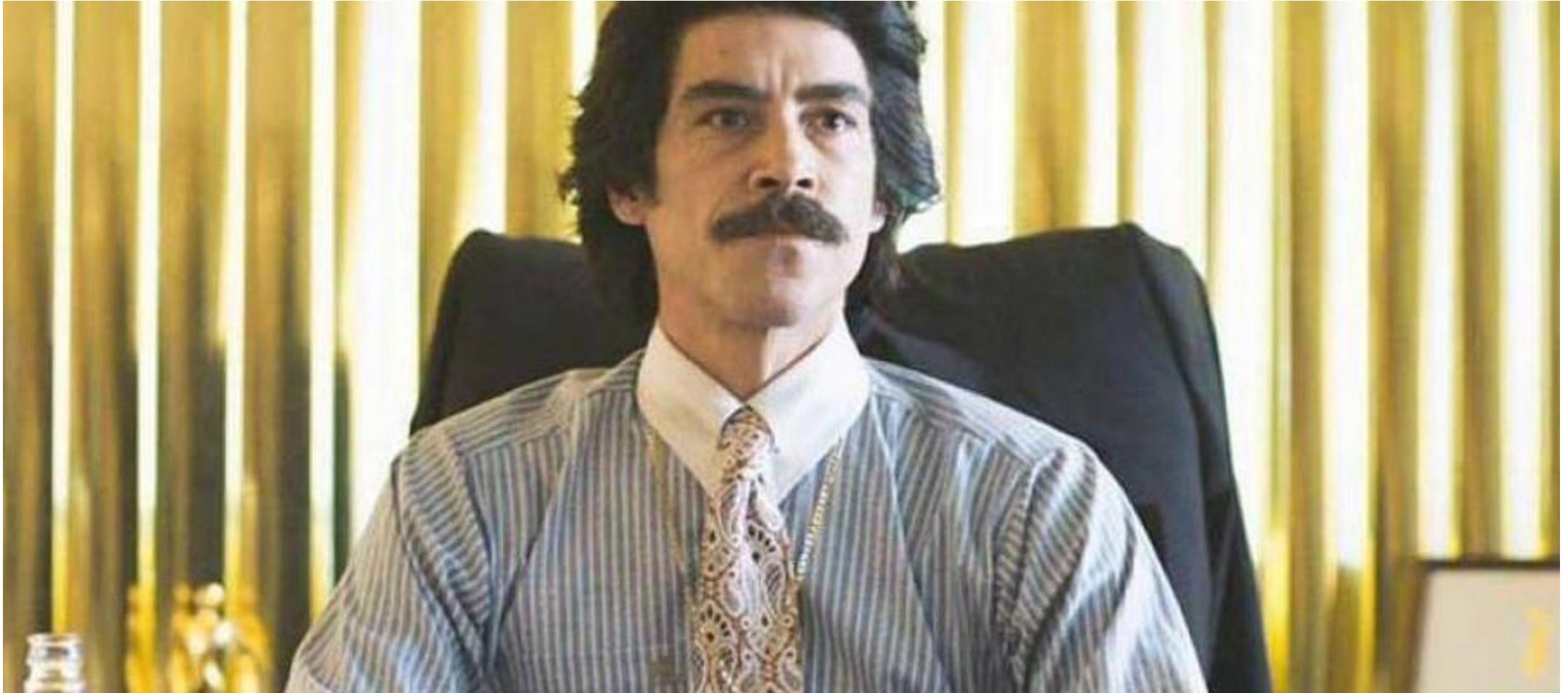
# TRABAJO DE LOS MENORES

## **15 a 18 años, NO** debe ocupárseles:

- En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
- En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres
- En labores peligrosas o insalubres que son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

# TRABAJO DE LOS MENORES

**No** se considera trabajo las **actividades** que bajo supervisión, cuidado y responsabilidad de quienes ejerzan la patria potestad, realicen los **menores de quince años** relacionadas con la **creación artística**, el **desarrollo científico**, **deportivo** o de **talento**, la **ejecución musical** o la **interpretación artística**, cuando **no interfieran** con su **educación**, esparcimiento y recreación ni impliquen riesgo para su **integridad o salud**.



## Estructura de la Ley Federal del Trabajo

- **Parte dogmática**
- Parte orgánica (autoridades)
- Parte procesal
- Sanciones por incumplimiento a las normas de trabajo

## Parte **Dogmática** de la LFT que contiene disposiciones relativas a mujeres y menores:

- **Contratación individual y condiciones de trabajo.**
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- **Derechos y obligaciones.**
- Habitaciones para los trabajadores.
- Productividad, Formación y Capacitación.
- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
- Invenciones de los trabajadores.
- **Trabajo de las mujeres y de los menores.**
- Trabajos especiales: de confianza; **en buques**; aeronáutico; ferrocarrilero; autotransporte; **maniobras**; del campo; agentes de comercio; deportistas; actores y músicos; a domicilio; teletrabajo; del hogar; **en minas**; en hoteles, restaurantes y bares; industria familiar; médicos residentes; y en universidades.
- Riesgos de Trabajo.
- Organizaciones sindicales, contratos colectivos, reglamento interior y huelga.

# Productividad, Formación y Capacitación

*(arts. 153-A a 153-D)*

- Es **obligatorio proporcionar** capacitación o adiestramiento que permita elevar el nivel de vida, la competencia laboral y la productividad.
- Pueden proporcionarse **dentro** de la misma empresa o **fuera** de ella, **dentro o fuera de la jornada**.
- Se imparte por personal propio; instructores u organismos especializados y autorizados por la STPS; o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.
- A quienes se imparta, están obligados **asistir puntualmente** a los cursos; cumplir con los programas respectivos; y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud.

## Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad *(art. 153-E)*

Debe integrarse por igual número de representantes de trabajadores y patrón, en empresas **con más de 50 trabajadores**, para:

- Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas.
- Proponer cambios en los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales.
- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.
- Resolver las objeciones que deriven por la distribución de los beneficios de la productividad.

La STPS y la Secretaría de Economía dotarán de los programas y la capacitación a las empresas **con menos de 50 trabajadores**.

## Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento *(art. 153-H)*

- Deben referirse a periodos no mayores de **dos años**.
- Deben comprender **todos los puestos y niveles**.
- Deben **precisar las etapas** durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- Deben señalar el procedimiento a través del cual se establecerá el **orden en que serán capacitados los de un mismo puesto**.

## Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento *(art. 153-H)*

**SIRSE** Sistema de Registro de Capacitación Empresarial.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo para iniciar, continuar o completar **ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.**

**VELAVO** Programa de verificación laboral voluntaria.

## Seguridad e Higiene *(art. 475)*

Es obligación observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos, las **NOM's**, así como las que se indiquen en la empresa.

En cada empresa o establecimiento se organizarán las **comisiones de seguridad e higiene** que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

# TEMA 2.

## FORMAS DE ELUDIR DEMANDAS LABORALES

## Causas Individuales de Suspensión *(art. 42 LFT)*

- La enfermedad contagiosa del trabajador o la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad no profesional.
- El arresto del trabajador.
- La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio.
- La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. **Si se obró en defensa de los intereses del patrón se tendrá derecho a salario.**
- El llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, único supuesto en el que **el tiempo de servicios debe computarse en la antigüedad.**

## Obligaciones de los Trabajadores *(art. 134 LFT)*

- Dar **aviso inmediato** al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

## Prohibiciones a los Trabajadores *(art. 135 LFT)*

- **Faltar** al trabajo sin causa justificada o sin permiso.

# Permisos Obligatorios

A las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con **Declaración Especial de Ausencia**, en términos de lo establecido en la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, vigente a partir del 23 de junio del 2018.

Entre otros **efectos**, la declaración de ausencia provoca la inexigibilidad o la suspensión temporal de obligaciones o responsabilidades que la persona desaparecida tenía a su cargo.

Está **prohibido dar de baja o terminar la relación laboral** de quien tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia.

# TERMINACIÓN

## Causas contempladas en el artículo 53 LFT:

- La **incapacidad física o mental** del trabajador. Si ésta proviene de riesgo no profesional tendrá derecho a un mes de salario y la prima de antigüedad, o a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. *(art. 54 LFT)*
- La terminación de la **obra** o vencimiento del **término**.
- La **muerte del trabajador**.
- El **mutuo** consentimiento.

La **Renuncia**. *(art. 5° CPEUM)*

La **decisión patronal** al término de los periodos de prueba y capacitación inicial. *(arts. 39-A y 39-B LFT)*

# Muerte del Trabajador

- Los **beneficiarios** tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, de ejercitar las acciones y de continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. *(art. 115 LFT)*
- En caso de **muerte** o por **desaparición derivada de un acto delincuencia**, **por riesgo de trabajo**, la **indemnización** que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de **cinco mil días de salario** si es que la persona fallecida o desaparecida no estaba inscrita en el IMSS. *(art. 502 LFT)*
- Para el pago debe mediar **resolución jurisdiccional** en la que se declaren a las personas beneficiarias.

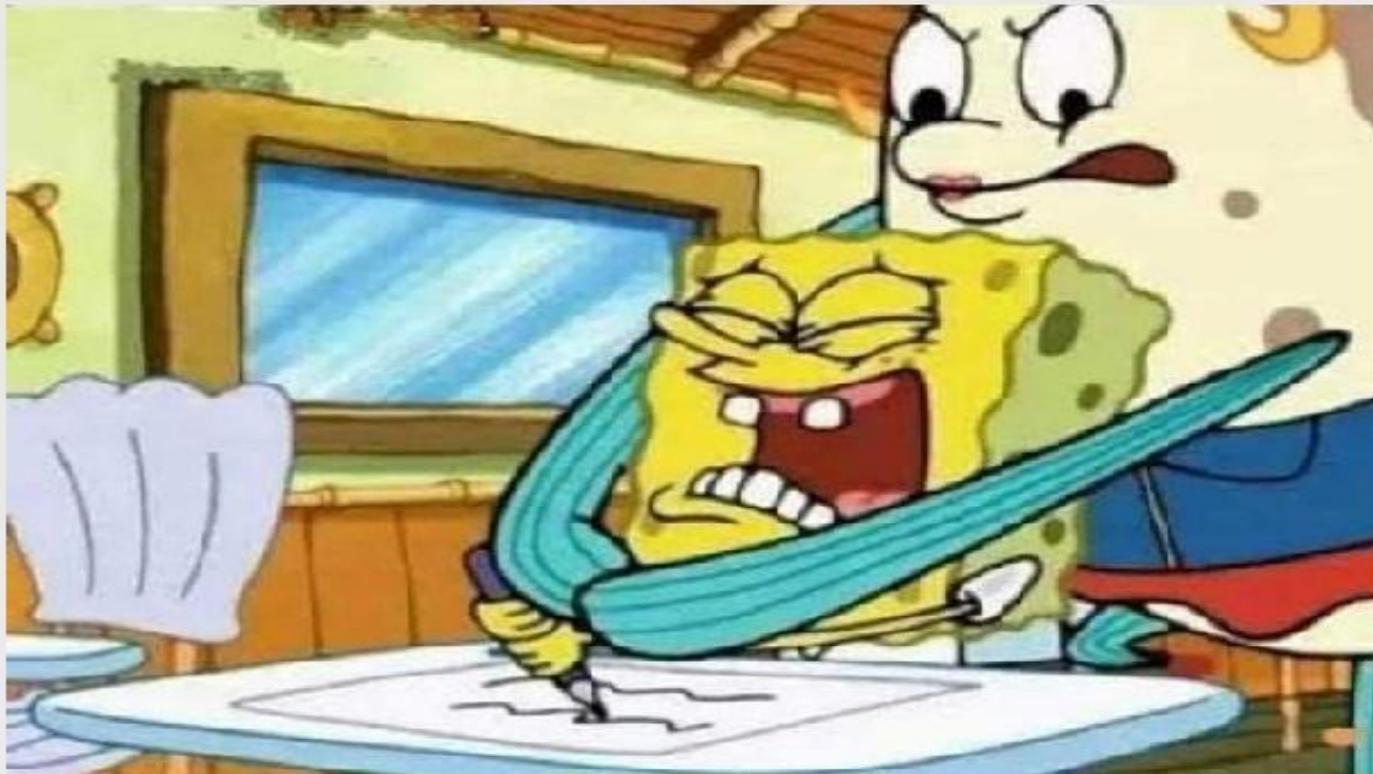
# Convenios de Terminación

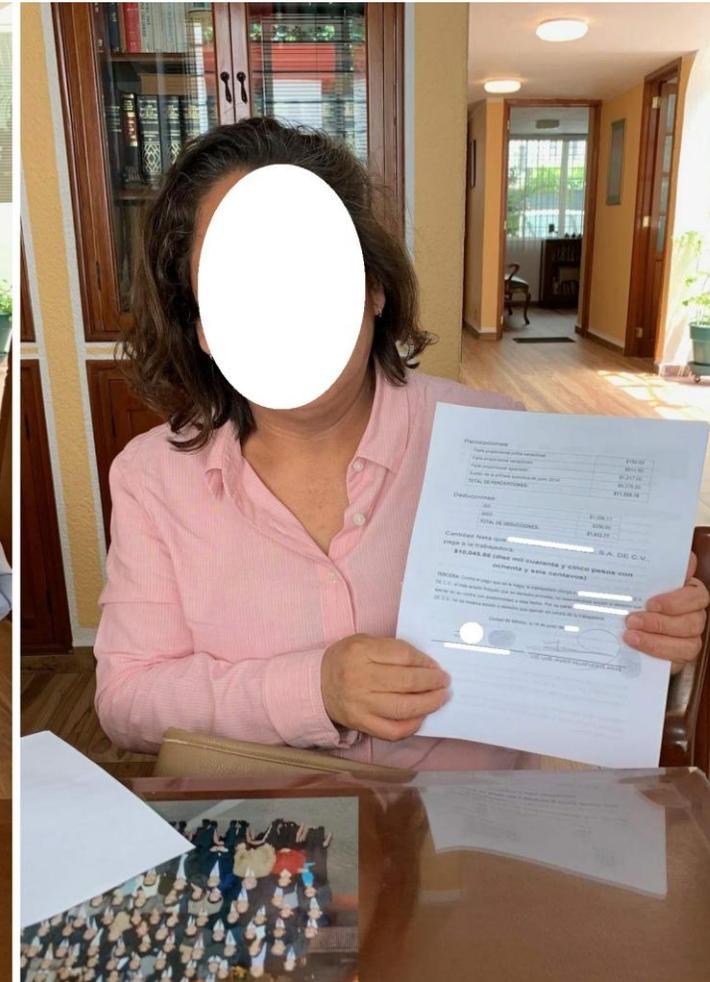
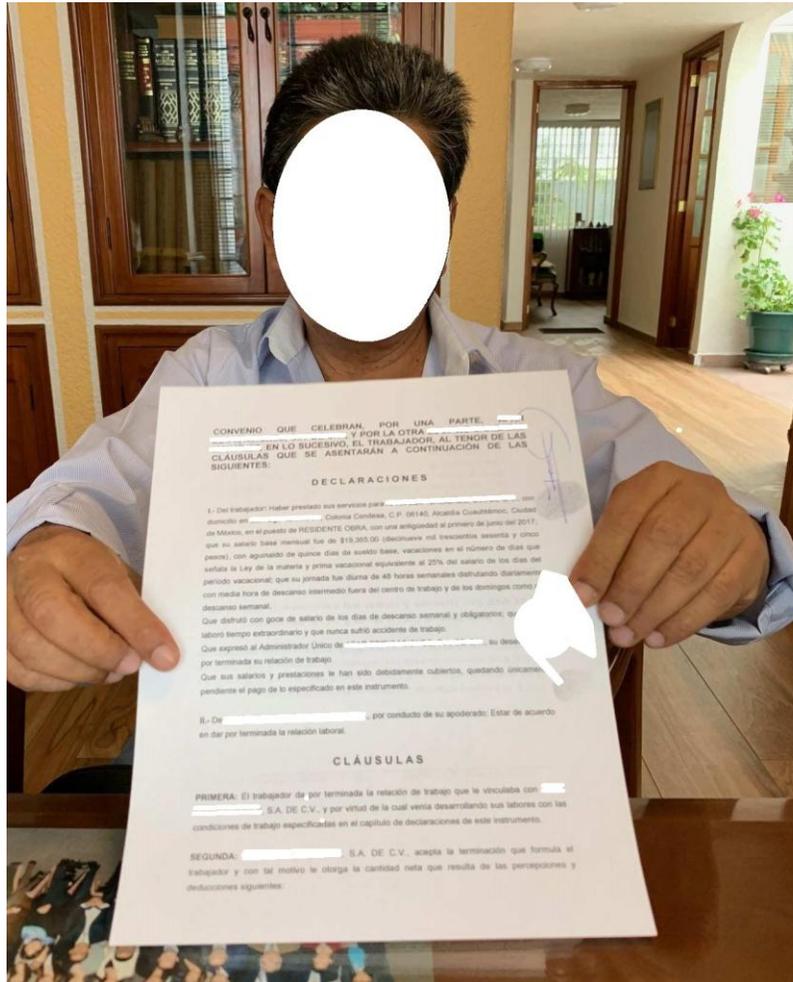
**Artículo 33.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados...

**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. **los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.**

**Jurisprudencia 2016:** CONVENIOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA EFECTOS DE SU VALIDEZ, LAS PARTES NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE PARA RATIFICARLOS.

**La de RH: Firma tu renuncia**  
**Yo: Pero usted me está corriendo**  
**RH: ¡¡¡FÍRMALA!!!**





# Renuncia

Las **reglas** que sigue una autoridad laboral ante la que se dirime un conflicto en el que una persona se dice despedida y la patronal alega la renuncia voluntaria son las siguientes:

- La **carga de probar** la renuncia recae en la patronal, así que si esta no lo prueba se considerará cierto el despido.
- Para tener por acreditada la renuncia, esta debe constar, preferentemente, **por escrito**.
- El escrito debe ser claro en relación a la voluntad de la persona de dejar de prestar sus servicios **voluntariamente**.

# Renuncia

- La renuncia y el finiquito son **sucesos que ocurren en momentos distintos**, uno después del otro, de ahí que un recibo finiquito, por sí solo, no sea suficiente para que el patrón demuestre que el trabajador renunció.
- El escrito de renuncia no debe contener leyendas como la de que **“ya me han sido pagados todos mis salarios y prestaciones devengadas”** lo cual no es creíble dado que, al momento de renunciar, siempre habrá salarios y prestaciones pendientes de cubrirse.

# Estabilidad reforzada

*(jurisprudencia 2a/J. 96/2019 (10ª))*

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.

## Rescisión sin Responsabilidad Patronal *(Art. 47 LFT)*

- Engaño con certificados falsos o referencias con que se atribuyan capacidades de las que carezca la persona trabajadora. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir durante las labores en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la patronal, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.
- Cometer cualquiera de los actos enumerados anteriormente en contra de sus pares, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- Cometer fuera del servicio, contra la patronal, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a referidos anteriormente, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

## Rescisión sin Responsabilidad Patronal *(Art. 47 LFT)*

- Ocasionar 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.
- Ocasionar los perjuicios anteriores siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso o sin causa justificada.
- Desobediencia sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

## Rescisión sin Responsabilidad Patronal *(Art. 47 LFT)*

- Negarse a adoptar medidas preventivas o a seguir procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.
- Concurrir a las labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante sin prescripción médica.
- La sentencia ejecutoriada que imponga pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable a la persona trabajadora y que exceda de dos meses, y
- Las análogas a todas las anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

## Aviso de la Rescisión

El patrón deberá dar **aviso escrito** en el que refiera claramente la **conducta o conductas** que motivan la rescisión y la **fecha o fechas en que se cometieron**.

El aviso deberá **entregarse personalmente** en el momento mismo del despido o bien, **comunicarlo al Tribunal competente**, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

# Aviso de Rescisión

(art. 47 LFT)

## **Antes** de la reforma legal del 2019:

La falta de aviso al trabajador personalmente **o por conducto de la Junta**, por sí sola **determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.**

## **Con** la reforma legal del 2019:

La falta de aviso al trabajador personalmente **o por conducto del Tribunal**, por sí sola **presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.**

## Reforma Constitucional (24/feb/2017)

- La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- La conciliación prejudicial obligatoria.
- La creación de Tribunales Laborales dependientes de los Poderes Judiciales.
- La democracia y debida representación sindical.

*Para cumplir con los estándares laborales del TMEC, el 1° de mayo del 2019 se publican las reformas a la Ley Federal del Trabajo.*

## Reformas a la LFT:

En cuanto comenzaron a funcionar los nuevos Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales, las Juntas dejaron de recibir demandas, pero deben concluir aquellos juicios que se encontraban en trámite ante ellas.

## Reformas a la LFT:

La instancia conciliatoria es un requisito obligatorio, salvo los conflictos inherentes a:

- **Discriminación en el empleo.**
- **Acoso u hostigamiento sexual.**
- Designación de beneficiarios por muerte.
- Trata laboral, trabajo forzoso y trabajo infantil.
- La titularidad de CCT.
- Impugnación de los estatutos de los sindicatos.

## Rescisión sin Responsabilidad para la Persona Trabajadora (Arts. 51 y 52 LFT)

- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual o malos tratamientos en contra de la persona trabajadora o de sus familiares.
- Engaño respecto de las condiciones del trabajo.
- **Incumplimiento de pago o reducción del salario y/o prestaciones;**

La persona trabajadora podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que se le indemnice con **3/20/12**.

## Ofrecimiento del Trabajo *(art. 784 LFT)*

...En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo;
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.

La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, **la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho.**

## REDUCIR SALARIOS Y PRESTACIONES

- Se conceptualiza como **modificación de condiciones de trabajo** (*arts. 56, 57 y 426 LFT*).
- Pueden solicitar la modificación tanto trabajadores como patrones, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
- Debe atenderse el principio: “a trabajo igual, salario igual” (*art 86 LFT*).
- Debe ser de **común acuerdo** y **respetar los mínimos legales**.
- La modificación puede sujetarse a una temporalidad o ser indefinida.

# SOPORTE JURISPRUDENCIAL

Registro [242541](#); Tesis Aislada de la otrora Cuarta Sala de la SCJN; y Registro [195236](#); Jurisprudencia del TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO; Tesis III.T. J/26 emitida en 1998: **LA VARIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR EL PATRÓN SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Registro [2013496](#) Jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN; Tesis 2ª/J. 167/2016 (10ª): **SI EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR ACUERDAN TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL ENTRE ELLOS A TRAVÉS DE UN CONVENIO, PARA EFECTOS DE SU VALIDEZ NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA RATIFICARLO, PUES LA RATIFICACIÓN NO DEBE ENTENDERSE COMO UNA OBLIGACIÓN QUE HAGA MÁS ONEROSA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PARA LAS PARTES.**

Registro [2013591](#); Jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN; Tesis 2ª/J. 3/2017 (10ª): **LOS CONVENIOS DE ANTIGÜEDAD O LIQUIDACIÓN, DE RATIFICARSE Y APROBARSE POR LAS JCA SERÁN INIMPUGNABLES VÍA ACCIÓN DE NULIDAD; EN CAMBIO, DE NO RATIFICARSE SERÁN IMPUGNABLES VÍA ACCIÓN DE NULIDAD PARA QUE LA AUTORIDAD LABORAL ANALICE SI EXISTIÓ RENUNCIA DE DERECHOS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR.**

Registro [194674](#); Jurisprudencia de la Segunda Sala SCJN; Tesis 2a./J. 3/99: **LOS CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE ACUDIR A LOS TRIBUNALES DE TRABAJO VÍA PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL, EN EL ENTENDIDO DE QUE DICHA MODIFICACIÓN NO IMPLIQUE UNA RENUNCIA DE LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSAGRADOS CONSTITUCIONAL Y LEGALMENTE EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.**

Registro: [200554](#); Jurisprudencia de la Segunda Sala SCJN; Tesis 2a./J. 40/96: **EN LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.**

# TEMA 3.

# RECLAMACIONES LABORALES

# Finiquito y Liquidación

Ambos términos los define el diccionario como el **remate de una cuenta y recibo en el que consta.**

En la práctica se identifica el **finiquito** con el pago de lo devengado y la **liquidación** con las indemnizaciones consecuencia de la rescisión.

# Indemnización

- Es la reparación de un daño o un perjuicio que se ha ocasionado.
- El despido injustificado provoca un incumplimiento del contrato de trabajo por la patronal.
- La persona despedida podrá solicitar, **a su elección**, que se le reinstale o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. (*Arts. 47 y 48 LFT*)
- Si la patronal en juicio **no comprueba la causa de la rescisión**, la persona trabajadora también tendrá derecho a doce meses de salarios vencidos e intereses.
- Las indemnizaciones por despido injustificado se calculan tomando como base el salario integrado. (arts. 84 y 87 LFT)

# Salario Integrado

El salario se integra con los pagos **en efectivo por cuota diaria**, **gratificaciones**, **percepciones**, **habitación**, **primas** (dominical y vacacional), **comisiones**, **prestaciones en especie** y **cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue por el trabajo**, con excepción del PTU.

Los **salarios vencidos** tienen un **tope** de hasta 12 meses de salario integrado.

Si al término de 12 meses no ha concluido el juicio, se generan **intereses** “sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.”

# Salario Variable

Cuando la retribución sea **variable** se tomará como salario diario el promedio de las percepciones de los últimos **30 días** efectivamente trabajados. Si en ese lapso hubiese habido aumento, se tomará el promedio de las percepciones obtenidas a partir de la fecha del aumento.

En el salario fijado a **comisión**, para determinar el monto del salario diario se tomará como base el **promedio del último año**. (Art. 289)

# Deslindarse de la Reinstalación

*(arts. 49 y 50 LFT)*

La patronal puede **eximirse de la obligación de reinstalar** mediante el pago de **3/20/12**, en los casos de:

- Personas que tengan una antigüedad menor de un año.
- Que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- Personas trabajadoras de confianza.
- Personas trabajadoras del hogar.
- Personas trabajadoras eventuales.
- Personas trabajadoras de plataformas digitales (se pagarán los 20 días por años de servicios tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado).

# Prima de Antigüedad

(art. 162 LFT)

- Son doce días de salario (**no UMA's**) por cada año de servicios prestados.
- Debe cubrirse a las personas trabajadoras de planta que se separen voluntariamente de su empleo y tengan al menos 15 años de antigüedad; a los que se separen por causa justificada y a los que sean despedidos, justificada o injustificadamente.
- También se cubre a las personas **beneficiarias en caso de muerte**.
- El monto del salario con que se calcula está topado a 2 veces el salario mínimo, general o **profesional**. (art. 486 LFT y jurisprudencia)

**RH explicándome el cálculo de lo  
que me toca de liquidación.**



**Yo sin entender nada**

# TEMA 4.

# CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

# Pilares del Derecho Colectivo:

- Libertad de Asociación.
- Derecho a la Negociación Colectiva.
- La Huelga.

# Sindicatos

- Los sindicatos representan a sus miembros en la **defensa de los derechos individuales** que les correspondan (*art. 375 LFT*).
- La representación del sindicato se ejercerá por su **secretario general** (*art. 376 LFT*).
- Queda prohibido a los sindicatos Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales (*art. 378 LFT*).

# Trabajadores de Confianza

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni podrán ser representantes de los trabajadores en las Comisiones Mixtas.

*(art. 183 LFT)*

# Trabajadores de Confianza

Son funciones de confianza:

- a) Las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, **cuando tengan carácter general**, y
- b) Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. *(art. 9 LFT)*

# Contrato Colectivo

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las **condiciones** según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. *(art. 386 LFT)*

# Empresa y Establecimiento

Se entiende por **EMPRESA** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por **ESTABLECIMIENTO** la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. *(art. 16 LFT)*

En algunos ordenamientos laborales se usa el concepto **CENTRO DE TRABAJO** que se asemeja al de **ESTABLECIMIENTO**.

# Contrato Colectivo

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El sindicato deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el **CEFECOREL**.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. *(art. 387 LFT)*

# Contenido del Contrato Colectivo

- Su duración (tiempo indeterminado, determinado u obra determinada).
- Las jornadas.
- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

# Contenido del Contrato Colectivo

No podrá contener **cláusula de exclusión por separación** que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al **sindicato titular** puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

Podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del **sindicato titular**.

# Revisión del Contrato Colectivo

- Será **revisable** cada dos años.
- El convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la **aprobación** de la mayoría de los trabajadores.
- Será revisable cada año en lo que se refiere a los **salarios**.
- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

# CEFECOREL

Sindicatos

Contratos Colectivos

Reglamentos Interiores

Trámites - Repositorio

# Reglamento Interior

Es el conjunto de **disposiciones** obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. *(art. 422 LFT)*

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen **directamente** las empresas para la ejecución de los trabajos.

## Formación del Reglamento Interior *(art. 424 LFT)*

- Se formulará por una **comisión mixta** de representantes de los trabajadores y del patrón.
- Dentro de los ocho días siguientes a su firma debe **depositarse** ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- No producirán ningún efecto legal las disposiciones del RIT que sean **contrarias** a las normas del Derecho del Trabajo.

## Reglamento Interior de Trabajo

- Deberá **repartirse** entre las personas trabajadoras y **fijarse** en los lugares más visibles del establecimiento.
- Dentro de los ocho días siguientes a su firma debe **depositarse** ante el CEFECOREL.
- El CEFECOREL **hará públicos** los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados.

# Contenido Obligatorio

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos **obligatorios** de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

# Contenido Obligatorio

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas **que regulen el derecho de las personas trabajadoras para usar los asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral, de conformidad con lo previsto por** el artículo 132, fracción V;

*(Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a para la ejecución de funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. En el caso de descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo).*

# Contenido Obligatorio

- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores;
- VII. **Protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;**

# Contenido Obligatorio

- VIII. Tiempo y forma en que las personas trabajadoras deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;

## Contenido Obligatorio

- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.  
La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de **ocho días**. La persona trabajadora tendrá derecho a ser oída antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

## Ley Silla ([DOF 19/dic/2024](#))

- Es obligación proveer asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.
- Los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para los descansos periódicos se designen. La misma disposición regirá en establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

## Ley Silla ([DOF 19/dic/2024](#))

- Queda prohibido obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones.
- Deben atenderse las “DISPOSICIONES sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales”. [DOF 17/jul/2025](#)

## Ley Silla ([DOF 19/dic/2024](#))

Deben especificarse en el reglamento interior de trabajo:

- Los periodos de descanso periódico durante la jornada laboral.
- Las normas que regulen el derecho de las personas para usar los asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral.

## Causas de Suspensión Colectiva *(art. 427 LFT)*

- La fuerza mayor; el caso fortuito; la incapacidad física o mental o muerte del patrón. ***(Queda sujeta a la aprobación del Tribunal Laboral)***
- La falta de materia prima, no imputable al patrón.\*
- El exceso de producción.\*
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.\*
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.\*
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades con las que hubiese contratado trabajos o servicios.\*

***\*Quedan condicionadas a la autorización del Tribunal Laboral.***



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,  
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100  
CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx