

Contrataciones, Despidos, Finiquitos y Liquidaciones de Personal

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias

The image features a professional office setting as a background. A man in a grey blazer is standing and gesturing towards a whiteboard. In the foreground, there is a wooden desk with two laptops displaying charts, a pen, and some papers. A semi-transparent green rectangle is overlaid on the center of the image, containing the COFIDE logo and text.

COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

TEMA 1

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

- Fue promulgada el 5 de febrero de 1917.
- Fue producto de la Revolución propulsada por obreros y campesinos.
- Las cuestiones laborales quedaron incluidas en sus artículos 5° y 123.
- En 1963, el 123 se escindió en dos apartados: al 'A' se remitieron las fracciones del 123 original; en el 'B' se incluyeron las disposiciones de quienes prestan servicios a los Poderes de la Unión.

Tratados Internacionales

Las normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse considerando la protección más amplia para los derechos humanos que contemplen la Constitución o los Tratados Internacionales. (*art. 1° CPEUM*)

Convenios de la “OIT”

- **CONVENIOS FUNDAMENTALES:**

- ✓ Convenio **29** sobre el trabajo forzoso, **1930**;
- ✓ Convenio **87** sobre libertad sindical y derecho de sindicación, **1948**;
- ✓ Convenio **98** sobre derechos de sindicación y negociación colectiva, **1949**;
- ✓ Convenio **100** sobre igualdad de remuneración, **1951**;
- ✓ Convenio **105** sobre la abolición del trabajo forzoso, **1957**;
- ✓ Convenio **111** sobre la discriminación (empleo y ocupación), **1958**;
- ✓ Convenio **138** sobre la edad mínima, **1973**; y
- ✓ Convenio **182** sobre las peores formas de trabajo infantil, **1999**.

- **CONVENIOS DE GOBERNANZA:** Convenio sobre la inspección del trabajo, **1947 (núm. 81)**; Convenio sobre la política del empleo, **1964 (núm. 122)**; Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), **1969 (núm. 129)**; y, Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), **1976 (núm. 144)**.

T M E C

Su capítulo 23 sienta como base PROMOVER la protección de los derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Su anexo 31-A estructura un “Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida para reparar una “Denegación de Derechos”.

- Concibe “Denegación de Derechos” cuando a las personas trabajadoras de una “Instalación Cubierta” les ha sido negado el derecho de **libre asociación** y **negociación colectiva**.
- Como garantías de reparación contempla la **suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas** y la imposición de sanciones sobre las mercancías o servicios.
- Las medidas deben levantarse una vez reparada la denegación de derechos.

LEGISLACIÓN SECUNDARIA

- 1917-1931: Las Entidades Federativas promulgaron sus leyes sobre el trabajo, siguiendo los beneficios del **123**.
- 1931: Se remite al Congreso de la Unión la facultad de emitir leyes sobre el trabajo.
- Surge la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 a la que siguieron otras como la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y la [Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores](#).
- En **1970** se emite la nueva y vigente **LFT**, cuya reforma más relevante data de **2019**.
- Sugerimos obtener las leyes y reglamentos federales en: “[LEYES DE MÉXICO](#)”

Consulta de Jurisprudencia



Suprema Corte
de Justicia de la Nación

Semanario Judicial de la Federación

Tercer periodo "De la Justicia con el Pueblo"

Duodécima Época "De la Justicia Pluricultural, la Igualdad Sustantiva y la Inclusión en México"

Escriba el tema de su interés o utilice comillas para "búsqueda de frases".
🔍 Ver todo

Incluir sólo:

☐ Localización
☒ Rubro (título y subtítulo)
☐ Texto
☐ Precedentes

☐ Tesis jurisprudenciales y aisladas
☒ Jurisprudencia
☐ Aislada

Todo	Pleno	1a. Sala	2a. Sala	3a. Sala	4a. Sala	S. Auxiliar	Plenos Reg.	Plenos Cto.	TCC	Pleno TDJ	Com. TDJ
12a.	☒ 12a. Época	-	-	-	-	-	☒ 12a. Época	-	☐ 12a. Época	☐ 12a. Época	☐ 12a. Época
11a.	☐ 11a. Época	☐ 11a. Época	☒ 11a. Época	-	-	-	☒ 11a. Época	☒ 11a. Época	☐ 11a. Época	-	-
10a.	☐ 10a. Época	☐ 10a. Época	☒ 10a. Época	-	-	-	-	☒ 10a. Época	☐ 10a. Época	-	-
9a.	☐ 9a. Época	☐ 9a. Época	☒ 9a. Época	-	-	-	-	-	☐ 9a. Época	-	-
8a.	☐ 8a. Época	☐ 8a. Época	☐ 8a. Época	☐ 8a. Época	☒ 8a. Época	☐ 8a. Época	-	-	☐ 8a. Época	-	-
7a.	☐ 7a. Época	☐ 7a. Época	☐ 7a. Época	☐ 7a. Época	☒ 7a. Época	☐ 7a. Época	-	-	☐ 7a. Época	-	-
6a.	☐ 6a. Época	☐ 6a. Época	☐ 6a. Época	☐ 6a. Época	☐ 6a. Época	-	-	-	-	-	-
5a.	☐ 5a. Época	☐ 5a. Época	☐ 5a. Época	☐ 5a. Época	☐ 5a. Época	☐ 5a. Época	-	-	-	-	-

Consulta de Jurisprudencia

El uso de asteriscos sirve para mejorar el resultado.

Por ejemplo, si buscamos **salari*** obtendremos jurisprudencias cuyo rubro o texto incluyan las palabras **salario**, **salarios**, **salarial** y **salariales**.

Si buscamos **integra*** obtendremos jurisprudencias cuyo rubro o texto incluyan las palabras **integra**, **integral**, **integrado** e **integración**.

JURISPRUDENCIA



Semanario Judicial de la Federación

Datos de Localización

Registro digital: 2022318

Instancia: Segunda Sala

Tesis: 2a./J. 32/2020 (10a.)

Décima Época

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 79, Octubre de 2020, Tomo I, página 537

Materia(s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

Rubro

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SU NOTIFICACIÓN POR CONDUCTO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Texto

Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron si para satisfacer la carga de notificar al trabajador del aviso de rescisión a través de la Junta laboral, es suficiente que...

Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que la parte patronal debe acreditar que el escrito en el que solicitó a la Junta laboral la notificación...

Justificación. Lo anterior es así, porque de los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que la obligación de dar a conocer al trabajador el aviso de rescisión a través...

Precedentes

Contradicción de tesis 20/2020. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito. 20 de mayo de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek; votó con reserva de criterio José Fernando Franco González Salas. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretaria: Elizabeth Miranda Flores.

Tesis de jurisprudencia 32/2020 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de junio de dos mil veinte.

Inicio de Vigencia

Esta tesis se publicó el viernes 30 de octubre de 2020 a las 10:40 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 03 de noviembre de 2020, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 16/2019.

Poder Judicial de la Federación

- Órgano de Administración Judicial
- Tribunal de Disciplina Judicial
- **Suprema Corte de Justicia de la Nación (9 integrantes)**
- Tribunal Electoral
- **Plenos Regionales**
- **Tribunales Colegiados de Circuito**
- Tribunales Colegiados de Apelación
- Juzgados de Distrito

CIRCUITOS JUDICIALES



Consejo de la
Judicatura Federal

- Inicio >
- Misión y visión >
- Antecedentes >
- Atribuciones >
- Estructura orgánica >
- Servicios y trámites >**
- Información relevante >
- Información histórica >
- Directorio >

Expedientes

Seleccione un circuito ▼ Consultar

Circuitos Judiciales



Legislación Laboral

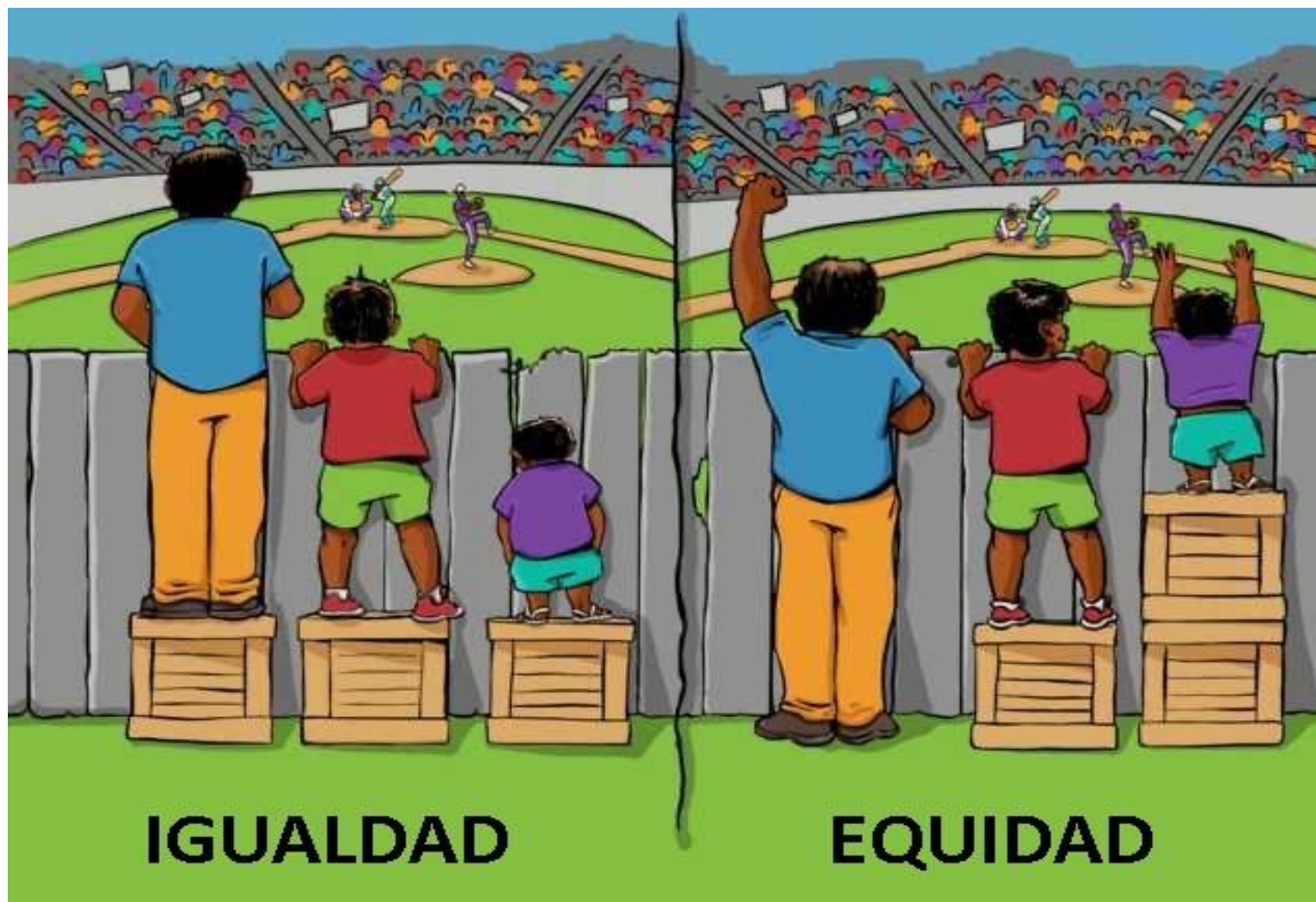
Jurisprudencia

1ª LFT	1931	1917	5ª Época
		1957	6ª Época
2ª LFT	1970	1968	7ª Época
			TCC
Reforma	1980	1988	8ª Época
		1995	9ª Época
Reforma	2012	2011	10ª Época
Reforma	2019	2021	11ª Época
		2025	12ª Época

Fuentes del Derecho del Trabajo

A falta de disposición expresa deben aplicarse las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades y **en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**



Competencia de las Autoridades

La **aplicación** de normas laborales corresponde a las **autoridades administrativas y jurisdiccionales federales** cuando se trate de:

- **Ramas industriales y servicios:** Aceites y grasas vegetales, alimenticia y de bebidas envasadas; automotriz; azucarera; banca y crédito; calera; celulosa y papel; cementera; cinematográfica; eléctrica; ferrocarrilera; hidrocarburos; hulera; maderera; metalúrgica y siderúrgica; minera; petroquímica; química, química farmacéutica y medicamentos; tabacalera; textil; y vidriera.
- **Empresas:** Las administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; las que actúen por contrato, o concesión federal; y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.
- Obligaciones patronales en materia **educativa**, de **capacitación y adiestramiento**, así como de **seguridad e higiene**.

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

- Contratación individual y condiciones de trabajo.
- PTU.
- 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; **trabajo en plataformas digitales**; 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.

Relación de Trabajo

Situación jurídico-objetiva que se genera con la prestación de un trabajo personal **subordinado**, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen. (*art. 20 LFT*)

Subordinación

Facultad que tiene la patronal para encauzar la actividad de las personas trabajadoras dentro de lo pactado y conforme a las normas del derecho del trabajo.

La facultad deriva de la **responsabilidad social** que tiene la patronal como titular de una empresa.

Elementos que reflejan Subordinación

- Lugar para la prestación del servicio.
- Horario.
- Suministro de útiles, instrumentos, materias primas o productos necesarios para la ejecución del trabajo.

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

La reforma del 24/dic/2024 concibe como trabajo el que se presta a través de plataformas digitales “para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora”.

La reforma entró en vigor el 21 de junio del 2025.

La Patronal y sus Directores, Administradores y Gerentes

La **Patronal** es la persona física o moral que utiliza los servicios de una o varias personas trabajadoras. *(art. 10 LFT)*

Las personas que ejerzan **funciones de dirección o administración** en la empresa o establecimiento serán consideradas **representantes de la patronal** y la obligan en sus relaciones con las personas trabajadoras. *(art. 11 LFT)*

Persona Trabajadora de Confianza

Persona trabajadora es la que presta a otra, un trabajo personal subordinado, sea intelectual o material. *(art. 8 LFT)*

Son funciones de confianza:

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

Personas Trabajadoras de Confianza

(arts. 182 a 186 LFT)

- Sus condiciones de trabajo deben ser **proporcionadas** a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes.
- No deben formar parte de los **sindicatos** de las demás personas trabajadoras.
- No pueden ser **representantes** de las personas trabajadoras en las comisiones mixtas que se integren en la empresa.
- Las condiciones contenidas en el contrato colectivo **se extienden** a ellos, salvo disposición en contrario consignada en el mismo CCT.
- La patronal podrá rescindir su relación de trabajo si existe un **motivo razonable de pérdida de la confianza**. Si la persona de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

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 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**.
- Todas las personas trabajadoras del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la **participación en las utilidades**. *(art. 127 frac. IV LFT)*
- Pueden celebrarse **contratos colectivos** o elaborarse **reglamentos interiores**, cuya aplicabilidad sea una empresa o establecimiento. *(arts. 386 y 422 LFT)*

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

[DOF 23/abr/2021](#) DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo**; de la **Ley del Seguro Social**; de la **Ley del INFONAVIT**; del **Código Fiscal de la Federación**; de la **Ley del ISR**; de la **Ley del IVA**; de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado** y de la **Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del 123 de la CPEUM**, en materia de **Subcontratación Laboral**.

Ocho ordenamientos en total.

- ¿Cuál es el régimen más cruel de explotación?
- La esclavitud
- ¿Y por qué pusiste Outsourcing?



Artículo 12	Artículo 13
Prohíbe subcontratación de Personal. Concepto: “Cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición personas trabajadoras propias en beneficio de otra.” Conceptos relacionados: • Relación de trabajo que se genera con la prestación de un trabajo subordinado. (art. 20 LFT) • Subordinación del que se concibe como patronal a quien encauza la actividad del trabajador.	Permite subcontratación de: • Servicios especializados. • Obras especializadas. • Servicios u obras complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo. Condiciones: • Los servicios u obras no deben formar parte del objeto o actividad preponderante de la empresa receptora. • Las empresas contratistas (personas físicas o morales de servicios u obras especializadas) deberán contar con registro ante la STPS.

¿Mi empresa presta servicios especializados?

¿Es necesario que mi empresa cuente con el REPSE?

¿Mi empresa recibe servicios especializados?

¿Es necesario que la empresa que me presta servicios cuente con el REPSE?

Subcontratación de servicios u obras

- La empresa que **produce y suministra envases** a una refresquera.
- La empresa que implementa **programas de cómputo** en una institución bancaria.
- La empresa de artes gráficas que **diseña e imprime el catálogo** de una ferretera.
- La empresa que con sus guardias proporciona **vigilancia y seguridad** en un centro comercial.

Descentralización Productiva

Organización de la producción que encarga a terceros determinadas partes u operaciones del proceso productivo.

El encargo se plasma a través de **contratos civiles o mercantiles**.

El concepto económico pugna con el requisito de que los servicios u obras no deben formar parte del objeto o actividad preponderante de la empresa receptora en casos como:

- **Compañías aseguradoras y agentes de seguros.**
- **Compañías telefónicas y distribuidores autorizados.**
- **Empresas automotrices y concesionarias.**

Formalidades de la subcontratación especializada o complementaria

1. Contrato por escrito en el que se señale el **objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar**, así como el **número aproximado de personas trabajadoras** que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.
2. **REPSE.**
3. Renovar registro cada tres años.
4. Proporcionar cuatrimestralmente al IMSS y al INFONAVIT sus contratos y su registro.

Responsabilidad Solidaria

- Se origina cuando una empresa de obras o servicios especializados incumple sus obligaciones patronales a sus personas trabajadoras.
- El incumplimiento tiene el efecto de hacer responsable solidario de esas obligaciones a la empresa contratante, es decir, a la que recibió o recibe servicios especializados, **sin que ésta sea parte patronal**.
- Esas obligaciones pueden ser el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones debidas a las personas trabajadoras o multas a la autoridad
(Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo).

Substitución Patronal

- Para que surta efectos deben **transmitirse los bienes esenciales afectos a la explotación** con el **ánimo de continuarla**.
- No afecta las condiciones de trabajo.
- La patronal **substituida** será **solidariamente responsable** con el sustituto por las obligaciones nacidas antes de la **substitución**, hasta por **seis meses**; concluido ese periodo, subsistirá únicamente la responsabilidad de la nueva patronal.
- El término de **seis meses** se cuenta a partir del **aviso** de la substitución al sindicato o a las personas trabajadoras. *(art. 41 LFT)*

- El Sector Empresarial: Pero...
¿De veras vas a topar el PTU?
- El Gobierno: ¡¡Por supuesto!!



PTU

Artículo 127.- El derecho de las personas trabajadoras a participar en el reparto de utilidades... se ajustará a las normas siguientes:

- VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como **límite máximo tres meses del salario del trabajador** o el promedio de la **participación recibida en los últimos tres años**; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.
- IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a PTU cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales.

****Beneficia principalmente a las empresas mineras, de servicios financieros, de tecnología y a las más automatizadas.***

TEMA 2

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

Contrato de Trabajo

Contrato individual de trabajo, **cualquiera que sea su forma o denominación**, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un **trabajo personal subordinado**, mediante el pago de un salario. *(art. 20 LFT)*

Contrato de Trabajo

La falta del contrato no priva a la persona trabajadora de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará a la patronal la falta de esa formalidad. *(art. 26 LFT)*

Requisitos del Contrato de Trabajo *(art. 25 LFT)*

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Cláusula de Confidencialidad

Debe tomarse en cuenta que:

- No puede admitirse convenio en que la persona **renuncie** temporal o permanentemente **a ejercer determinada profesión**, industria o comercio. *(art. 5° CPEUM)*
- Hay **obligación** de guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración se concurra directa o indirectamente, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. *(art. 134 LFT)*
- Es **causa de rescisión justificada** revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. *(art. 47 frac. IX LFT)*

Contratos por Tiempo u Obra Determinados

Una **obra determinada** puede **únicamente** estipularse **cuando lo exija su naturaleza**. *(art. 36 LFT)*

Un **tiempo determinado** puede **únicamente** estipularse cuando lo exija la **naturaleza** del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto **substituir** temporalmente a otro trabajador y en los **demás casos** previstos por la Ley.
(art. 37 LFT)

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará **prorrogada** por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. *(art. 39 LFT)*

Casos previstos por la LFT

- Las **instituciones autónomas de educación superior** fijan los términos de **ingreso, promoción y permanencia** de su **personal académico**. (Art. 3º frac. VII CPEUM)
- En los **buques** puede contratarse por **viaje o viajes**. (Arts. 195 frac. IV y 196 LFT)
- Los **deportistas profesionales**, así como **actores y músicos** pueden ser contratados para una o varias **temporadas** o para uno o varios **eventos**. (Arts. 293 y 305 LFT)
- Los **médicos residentes** (*Profesional de la medicina que ingresa a una **unidad médica** para realizar estudios y prácticas conforme a programas académicos para obtener un certificado de especialización o posgrado*) pueden ser contratados por un tiempo no mayor del período de duración de la **residencia**. (Arts. 353-A y 353-F LFT)

Los periodos a prueba y de capacitación inicial:

- Son **improrrogables**; cuando concluyan y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.
- Puede extenderse de **30** a **180 días** el periodo a prueba o de **3** a **6 meses** el de capacitación inicial tratándose de puestos de dirección, gerenciales y funciones de dirección o administración de carácter general; o bien, para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
- No podrán aplicarse a una misma persona en forma simultánea o sucesiva.
- No eximen de los derechos a disfrutar del salario, prestaciones y seguridad social.

TEMA 3

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

SALARIO *(arts. 82 83 y 286 LFT)*

Es la retribución que debe pagarse a una persona por su trabajo.

El sueldo base puede ser **fijo**, **variable** o **mixto**.

Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra (**destajo**), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

En salario **variable** debe garantizarse un salario mínimo.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, para determinar el salario diario se dividirá entre siete o entre treinta.

Agentes de comercio y otros semejantes

(arts. 285-291 LFT)

- Los agentes de comercio y seguros, propagandistas, vendedores, viajantes y semejantes, **son personas trabajadoras de la empresa o empresas** a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o intervengan en operaciones aisladas.
- El salario a comisión puede comprender una **prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos**, o dos o las tres de dichas primas.
- Las primas **no podrán retenerse ni descontarse** si queda sin efecto la operación que les sirvió de base.
- Las personas trabajadoras no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Trabajo de autotransportes

(arts. 256-264 LFT)

- Son de trabajo las relaciones entre los **choferes, operadores, cobradores** y demás personas que prestan servicios a bordo de **autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos** (autobuses, camiones, camionetas o automóviles) y los **propietarios o permisionarios de los vehículos**.
- El salario puede fijarse por **día**, por **viaje**, por **boletos vendidos** o por **circuito** o **kilómetros recorridos** y consistirá en una **cantidad fija**, o en una **prima sobre los ingresos** o la **cantidad que exceda a un ingreso determinado**, o en **dos o más de estas modalidades**, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.
- Cuando el salario se fije por viaje se tiene derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa no imputable a la persona trabajadora.
- Para determinar el salario de los **días de descanso semanal** se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un 16.66%.

A trabajo igual, salario igual

- A trabajo igual, **desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales**, debe corresponder **salario igual**. *(Art. 86 LFT)*
- No producirá efecto legal la estipulación que establezca un salario menor que el que se pague a otra persona **en la misma empresa o establecimiento** por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad. *(Art. 5° frac. XI LFT)*

A trabajo igual, salario igual

Pueden estipularse salarios distintos para trabajo igual:

- Si se presta en **buques** de diversas categorías *(Art. 200 LFT)*
- Si se presta en **aeronaves** de diversa categoría o en diferentes **rutas**. *(Art. 234 LFT)*
- Si se presta en **líneas o ramales ferroviarios** de diversa importancia. *(Art. 253 LFT)*
- Si se presta en **líneas o servicios de autotransporte** de diversa categoría. *(Art. 257 LFT)*
- Por razón de la **categoría de los eventos deportivos**, de la de los equipos o de la de los jugadores. *(Art. 297 LFT)*
- Por razón de la categoría de las funciones o de la categoría de los trabajadores **actores y músicos**. *(Art. 307 LFT)*
- Respecto a diferentes categorías **académicas**. *(Art. 353-N LFT)*

Propinas *(arts. 346 y 347 LFT)*

Su regulación se encuentra en el capítulo de “**Trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares**”, pero pueden aplicarse a otros establecimientos análogos.

- Las propinas **son parte del salario**.
- La patronal no debe reservarse ni tener participación alguna en ellas.
- Si no se determina un porcentaje sobre las consumiciones en calidad de propina, las partes fijarán el **aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a las personas trabajadoras**. Para estos efectos deberá tomarse en consideración la importancia del establecimiento.

Salario Mínimo *(arts. 90 a 97 LFT)*

- Es la cantidad menor que debe pagarse por una jornada de trabajo.
- Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una persona jefa de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.
- Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales y establecerse distintos para varias áreas geográficas de aplicación.

Tabla CONASAMI 2026

No podrán ser objeto de descuento salvo por PENSIONES ALIMENTICIAS; RENTAS (*máximo del 10% del salario*); abonos para cubrir préstamos del INFONAVIT (*máximo del 20% del salario*); y abonos para cubrir créditos INFONACOT (*máximo del 10% del salario*).

Normas Protectoras del Salario

(arts. 98 a 109 LFT)

- El derecho a percibir el salario es **irrenunciable**.
- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en **moneda de curso legal**, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales o fichas.
- Los **plazos** para el pago no deben ser mayores de una semana para quienes desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás.
- Está prohibida la imposición de **multas**



Descuentos al Salario *(art. 110 LFT)*

Los **descuentos** están prohibidos salvo en los casos siguientes:

- **Deudas** contraídas por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa.

La cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de los **salarios de un mes**.

Los abonos no podrán ser mayores del **30% del excedente del salario mínimo**.

Las deudas contraídas en ningún caso devengarán **intereses**.

Descuentos al Salario *(continuación)*

- Cuotas para **sociedades cooperativas** y cajas de ahorro, siempre que la persona trabajadora manifieste su conformidad y que no se descuenta más del **30% del excedente del salario mínimo**.
- Abonos para cubrir **préstamos del INFONAVIT y/o INFONACOT**.
- **Pensiones Alimenticias**: En caso de que se deje de prestar servicios, la patronal deberá informar a la autoridad que decretó la pensión alimenticia y a los acreedores alimentarios, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- **Cuotas Sindicales**.

Tipos de Jornada *(arts. 59 al 65 LFT)*

DIURNA: Hasta 8 horas (pueden ser menos) a laborarse entre las seis y las veinte horas.

NOCTURNA: Hasta 7 horas a laborarse entre las veinte y las seis horas.

MIXTA: Comprende hasta siete horas y media, a laborarse en períodos de la diurna y nocturna. Si el periodo nocturno comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Jornada Continua

- Durante esta modalidad debe concederse un descanso diario de entre 30 y 59 minutos.
- El descanso forma parte de la jornada laboral.

Ejemplo: de 9:00 a 17:00 horas, con cuarenta y cinco minutos de reposo intermedio.

- Cuando no pueda salirse del lugar donde se prestan servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente debe computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. (*art. 64 LFT*)
- En **jornada reducida** no es obligatorio conceder el descanso intermedio.
[\(jurisprudencia 2ª/J. 150/2009\)](#)

Modalidades de la Jornada

- Se considera **discontinua** cuando se interrumpe por una hora o más.

Ejemplo: de 9:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 horas.

- Las horas de trabajo pueden **repartirse** a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Ejemplo: de 9:00 a 17:30 horas de lunes a viernes con treinta minutos de descanso intermedio, y de 9:00 a 14:30 horas los sábados.

5ª La duración máxima de la jornada semanal de EVA será de cuarenta y ocho horas por tratarse de jornada diurna.

Las horas de la jornada podrán repartirse a fin de permitir a la trabajadora el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Horas Extras ([DOF 3/marzo/2026](#))

A partir de 2027, la jornada semanal se irá disminuyendo de la siguiente manera:

Año	Jornada Laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

En ningún caso la reducción de la jornada implicará la disminución de salarios o prestaciones.

Horas Extras ([DOF 3/marzo/2026](#))

Puede prolongarse la jornada de trabajo **sin exceder** de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y **no hay obligación** de prestar servicios por un tiempo mayor.

Las horas extras deben pagarse con un **100%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada.

Si el tiempo extra excede de nueve horas a la semana debe pagarse con un **200%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada, **sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LFT.**

Horas Extras *(arts. 66 a 68 LFT)*

Puede prolongarse la jornada de trabajo **sin exceder** de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y **no hay obligación** de prestar servicios por un tiempo mayor.

Las horas extras deben pagarse con un **100%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada.

Si el tiempo extra excede de nueve horas a la semana debe pagarse con un **200%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada, **sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LFT.**

DÍAS DE DESCANSO *(arts. 69 a 71 LFT)*

Por cada seis días de trabajo corresponde un día de descanso, por lo menos, con goce de salario.

Debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo.

Cuando el **domingo** sea ordinario de labor, debe cubrirse una **prima adicional de 25%** por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Días de Descanso Laborado *(art. 73 LFT)*

No es obligatorio laborar en día de descanso semanal; si se quebranta esa disposición debe pagarse, independientemente del **salario por el descanso** un **salario doble por el servicio prestado**.

La **prima dominical** corresponde únicamente a quien presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana.

Si el día de descanso semanal es el domingo y se labora, se tiene derecho al **pago doble** pero no al pago de la prima dominical.

Días de Descanso Obligatorio *(art. 74 LFT)*

1º de enero; 1º lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; 3º lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; 3º lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1º de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el determinado para efectuar la jornada electoral.

Las personas trabajadoras y la patronal determinarán quiénes deben prestar sus servicios, caso en que sí hay obligación de prestar servicios y derecho al pago de un **salario doble** por el servicio prestado, **independientemente del salario del descanso obligatorio**.

VACACIONES *(art. 76 LFT)*

Cada aniversario de servicios se tiene derecho a un período de vacaciones pagadas.

El periodo de vacaciones es de **doce** días laborables por el **primer** año, aumentando en **dos** días laborables, hasta llegar a **veinte**, por cada año subsecuente de servicios.

*A partir del **sexto** año, el período de vacaciones aumentará en **dos** días por cada **cinco** de servicios.*

- RH: Su solicitud de vacaciones fue rechazada.
- Yo: Ay noooo



Períodos Vacacionales

1 año de antigüedad:	12 días
2 años de antigüedad:	14 días
3 años de antigüedad:	16 días
4 años de antigüedad:	18 días
5 años de antigüedad:	20 días
De 6 a 10 años de antigüedad:	22 días
De 11 a 15 años de antigüedad:	24 días
De 16 a 20 años de antigüedad:	26 días
De 21 a 25 años de antigüedad:	28 días
De 26 a 30 años de antigüedad:	30 días
De 31 a 35 años de antigüedad:	32 días
De 36 a 40 años de antigüedad:	34 días

Vacaciones y Prima Vacacional *(arts. 77 a 81 LFT)*

- Las vacaciones deben concederse dentro de los **seis meses** siguientes al cumplimiento del año de servicios.
- Deben disfrutarse en forma continua doce días de vacaciones, pero dicho periodo, puede distribuirse en la forma y tiempo que así lo requiera la persona trabajadora.
- Las vacaciones no pueden **compensarse** con una remuneración.
- Si la relación termina antes de que se cumpla el año se tiene derecho a una **remuneración proporcionada**.
- Se tiene derecho a una **prima no menor de 25%** sobre los salarios del período de vacaciones.

Labores Discontinuas o de Temporada

- Podrán pactarse en actividades que no exijan la prestación de servicios toda la semana, todo el mes o todo el año.
- Quienes presten servicios en estas modalidades tienen derecho a un período anual de vacaciones en **proporción** al número de días trabajados en el año.
- Cuando no se prestan sus servicios todos los días de la semana, solo tiene que pagarse una **parte proporcional** del día de descanso.

AGUINALDO *(art. 87 LFT)*

Es una prestación anual que debe pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a **quince días de salario**, por lo menos.

A quienes no hayan cumplido el año de servicios solo debe cubrírseles una **parte proporcional** al tiempo trabajado.

Cuando me llegue el aguinaldo

- Me da \$30.00 de jamón de pavo por favor.**
- Se pasó un poquito, serían \$33.00.**
- Está bien, así déjelo.**



Prestaciones Extralegales

Son las que **superan los mínimos legales** o aquellas que **no es obligatorio otorgar**.

Las prestaciones en especie deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. (*art. 102 LFT*)

ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES PUEDEN SER:

- Aguinaldo de **veinte** días de salario.
- **Premios de asistencia y puntualidad.**
- **Fondo de Ahorro.**
- **Despensa.**

DOCUMENTACIÓN LABORAL *(art. 804)*

- **Contratos individuales** de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.
- **Recibos** de pagos de salarios;
- **Controles de asistencia**, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- **Comprobantes de pago** de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y de primas, así como aportaciones de vivienda y cuotas de seguridad social; y
- **Los demás** que señalen las leyes.

TEMA 4

DERECHOS Y OBLIGACIONES

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 una persona trabajadora actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona, son **causa de despido justificado**.

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 Patrones 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.

TEMA 5

Suspensión y Disolución de las relaciones de trabajo

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

- La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad no profesional.
- El arresto.
- 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 patronales 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.**

Causa de Suspensión

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.

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:

- Mutuo consentimiento.
- **Muerte de la persona trabajadora.**
- Terminación de la obra o vencimiento del término pactado en el contrato.
- Incapacidad física o mental; si ésta proviene de riesgo no profesional debe cubrirse un mes de salario y la prima de antigüedad, o proporcionarse otro empleo compatible. (*art. 54 LFT*)

Renuncia. (*art. 5° CPEUM*)

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

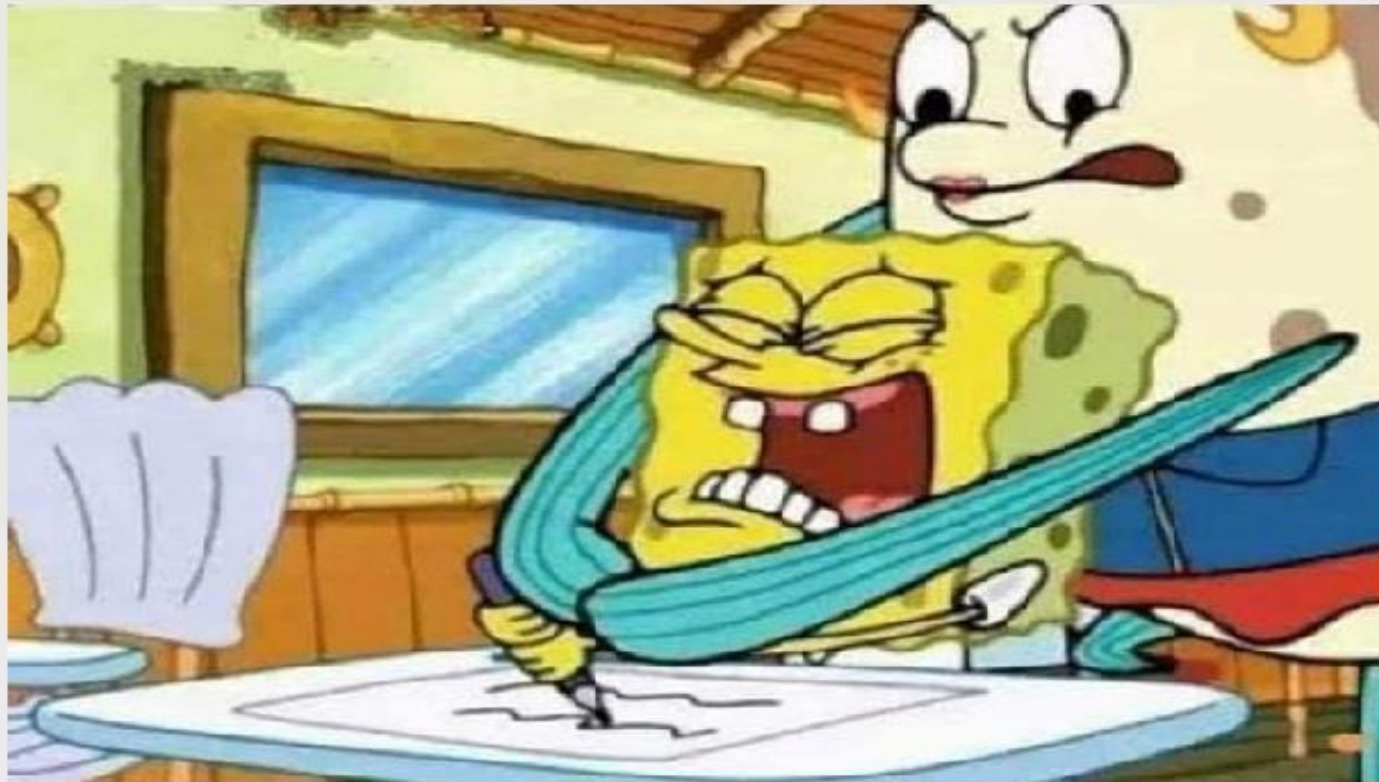
Convenios de Terminación

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. Será ratificado ante **los Centros de Conciliación o el Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos laborales.**

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!!!



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.
- 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

La patronal 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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.

Muerte del Trabajador

- Las personas **beneficiarias** 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 delincuencial, 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.

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)*

Corresponde a la patronal probar su dicho cuando existe controversia en juicio sobre:

- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo.
- VI. Constancia de haber dado por escrito a la persona trabajadora 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 no exime a la patronal de probar su dicho.**

TEMA 6

FINIQUITOS, LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES

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



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

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