

**CONTRATACIONES,  
DESPIDOS, FINIQUITOS  
Y LIQUIDACIONES DE  
PERSONAL**

**Lic. Luis Javier Villafuerte Arias**



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

# 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**.
- Su **13<sup>er</sup>** artículo transitorio extinguió las deudas contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios.
- En 1963, el **123** se escindió en dos apartados: el '**A**' al que se remitieron las fracciones del 123 original; y el '**B**' en que se incluyeron las disposiciones de los trabajadores de los Poderes de la Unión, del Gobierno del otrora "D.F., y Territorios Federales."

# Tratados Internacionales

- A partir del 2011 las normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse favoreciendo a las personas y considerando la protección más amplia que para sus derechos humanos contemplen la Constitución o los tratados internacionales. (art. 1° CPEUM)
- En materia laboral los tratados internacionales emanan de la Organización Internacional del Trabajo, “OIT” que es una agencia especializada de las Naciones Unidas.
- En el TMEC se sentaron compromisos laborales.

# Convenios Fundamentales de la “OIT”

- ✓ Convenio **29** sobre el trabajo forzoso, **1930**;
- ✓ Convenio **87** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, **1948**;
- ✓ Convenio **98** sobre el derecho de sindicación y de 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**.

# T M E C

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

En su anexo 31-A se estructura un “Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas” para reparar una “Denegación de Derechos”.

- Por “Denegación de Derechos” se entiende cuando a los trabajadores de una Instalación Cubierta les ha sido negado el derecho de **libre asociación** y **negociación colectiva**.
- Como medidas de reparación se contemplan la **suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas**; y, la imposición de sanciones sobre las mercancías o servicios.
- Las medidas deberán levantarse una vez reparada la Denegación de Derechos.

# LEGISLACIÓN SECUNDARIA

- En 1929 se remitió únicamente al Congreso de la Unión la facultad de emitir leyes sobre el trabajo.
- Surgió 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, la *Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores*, entre otras.
- En **1970** se emite la nueva y vigente LFT, cuyas reformas más relevantes datan de **1980**, **2012** y **2019**.
- Sugerimos obtener las leyes federales vigentes y abrogadas; reglamentos federales; leyes estatales en: “LEYES DE MÉXICO”

# 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.

# Consulta de Jurisprudencia



## Semanario Judicial de la Federación

Actualizado a Noviembre 2020

### Búsqueda de tesis

Escriba el tema de su interés o número(s) de registro digital separados por una coma. Utilice comillas para "búsqueda de frases"

Ver todo

#### Incluir sólo:

Localización  Título y subtítulo (Rubro)  Texto  Precedentes

Tesis jurisprudenciales y aisladas

Jurisprudencia

Aislada

Todo	Pleno	1a. Sala	2a. Sala	3a. Sala	4a. Sala	S. Auxiliar	Plenos Cto.	TCC
10a.	<input checked="" type="checkbox"/> 10a. Época	<input type="checkbox"/> 10a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> 10a. Época	-	-	-	<input type="checkbox"/> 10a. Época	<input type="checkbox"/> 10a. Época
9a.	<input checked="" type="checkbox"/> 9a. Época	<input type="checkbox"/> 9a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> 9a. Época	-	-	-	-	<input type="checkbox"/> 9a. Época
8a.	<input checked="" type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	-	<input type="checkbox"/> 8a. Época
7a.	<input checked="" type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	-	<input type="checkbox"/> 7a. Época
6a.	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	<input type="checkbox"/> 6a. Época	-	-	-
5a.	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 5a. Época	<input type="checkbox"/> 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**.

# Poder Judicial de la Federación

- Suprema Corte de Justicia de la Nación que puede funcionar en Pleno o en Salas (1ª o 2ª)
- Tribunal Electoral.
- Tribunales Colegiados de Circuito.
- Tribunales Unitarios de Circuito.
- Juzgados de Distrito.

## CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL:

- Administra, vigila y disciplina al PJF, exceptuando a la SCJN.
- Determina el número de circuitos y especialización por materias, de los TCC, TUC y JD.

# CIRCUITOS JUDICIALES

**GF** | 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



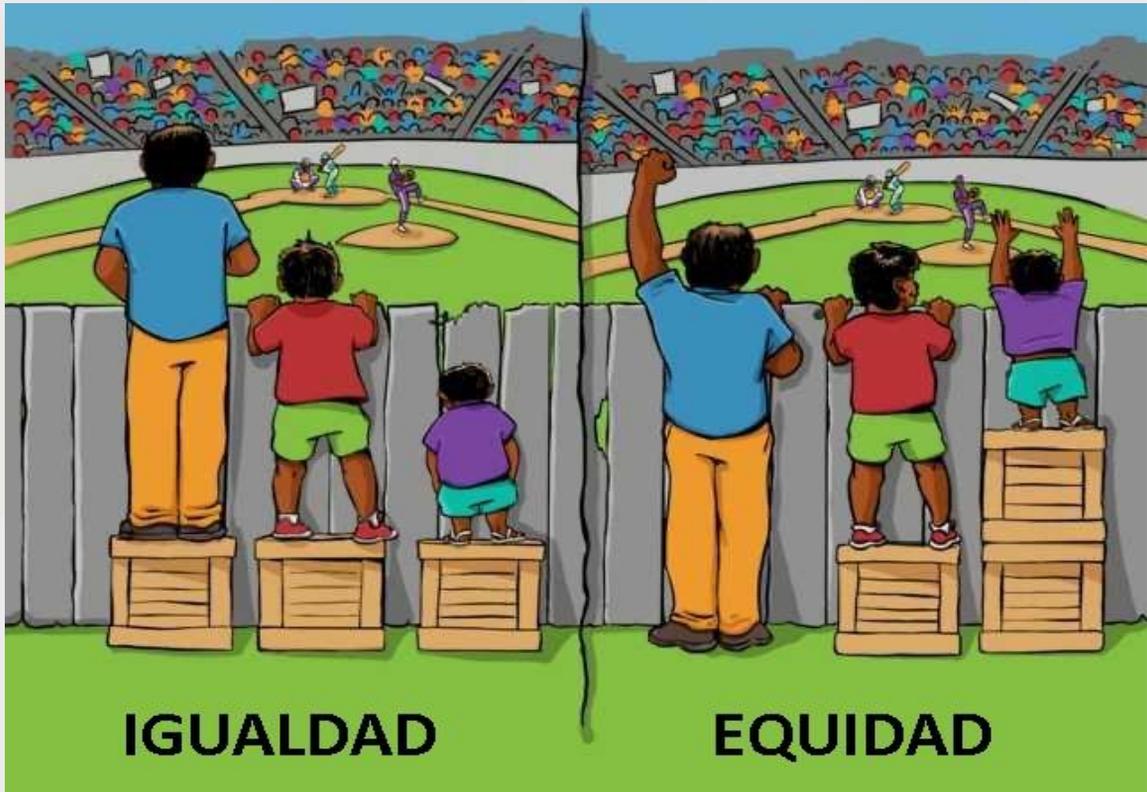
The image shows a map of Mexico divided into various judicial circuits. The map is color-coded in shades of purple and blue, representing different judicial districts across the country. The map is titled 'Circuitos Judiciales' and is part of a web interface for the Consejo de la Judicatura Federal.

Legislación Laboral		Jurisprudencia	
1ª LFT	1931	1917	5ª Época
		1957	6ª Época
2ª LFT	1970	1968	7ª Época
			TCC
Reforma Procesal	1980	1988	8ª Época
		1995	9ª Época
Reforma Integral	2012	2011	10ª Época
Reforma Integral	2019		

# 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.



**IGUALDAD**

**EQUIDAD**

# Competencia de las Autoridades

La **expedición** de leyes sobre el trabajo compete al **Congreso de la Unión**.

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.
- 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.
- Inventiones 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.

# 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 vs Dependencia Económica

La subordinación se concibe como la facultad que tiene el patrón para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y conforme a las normas del derecho del trabajo; esa facultad deriva de la **responsabilidad social** que tiene el patrón 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.

# El Patrón y sus Directores, Administradores y Gerentes

**Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (art. 10 LFT)

Los directores, administradores, gerentes y personas que ejerzan **funciones de dirección o administración** en la empresa o establecimiento, serán considerados **representantes del patrón** y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (art. 11 LFT)

# Trabajador y Trabajador de Confianza

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, 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**, y
- b) Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. *(art. 9 LFT)*

# Trabajadores 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 los demás trabajadores.
- No pueden ser **representantes** de los trabajadores 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.
- El patrón podrá rescindir su relación de trabajo si existe un **motivo razonable de pérdida de la confianza**. Si el trabajador 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, 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**.
- Todos los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la **participación de los trabajadores 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)*

# Intermediario

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. *(art. 13 LFT)*

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán **responsables** de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. *(art. 14 LFT)*

# Responsabilidad Solidaria *(art. 13 LFT)*

El ramo de la construcción comúnmente se desarrolla a través de **contratistas** (ej. el que se adjudica una obra vía licitación) y **subcontratistas** que son patrones independientes cuya aportación en la edificación es especializada (ej. Se subcontrata la cimentación con A; el colado con B; y la colocación de acabados con C).

Para proteger los derechos de los trabajadores de los subcontratistas, quienes eran frecuentemente insolventes, se incluyó en la Ley de 1970 la siguiente disposición:

***No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones de las relaciones con sus trabajadores; en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios.***

# Responsabilidad Solidaria *(art. 15 LFT)*

En el desarrollo de su actividad económica, las empresas encargan a otras empresas determinadas operaciones que en ocasiones están vinculadas con su proceso productivo. Como ejemplos podemos citar:

- La empresa que **produce envases** para una refresquera.
- El despacho que **lleva la contabilidad** a una cadena de restaurantes.
- 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.

Derivado de lo anterior, en 1970 se dispuso en la LFT que cuando las empresas que **ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, no dispongan de elementos propios suficientes**, la empresa beneficiaria será **solidariamente responsable** de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

# Régimen de Subcontratación

En 2012 se incluyeron los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D en la LFT con los que se pretende definir la **subcontratación válida** de la **subcontratación dolosa** y así evitar la terciarización que precariza las condiciones de trabajo.

El régimen de **subcontratación válida** es aquel por el cual:

- Un **contratista** ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores a favor de un **contratante**.
- El contratante fija y supervisa las tareas del contratista.
- El contrato que al efecto se celebre deberá constar por escrito.

# Régimen de Subcontratación

Para ser **válida**, la subcontratación **no deberá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado; y no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores del contratante.**

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón.

Es régimen de **subcontratación dolosa o ilegal** cuando se transfieren deliberadamente trabajadores a un contratista.

# Ejemplo de Subcontratación Ilegal

## **OUTSOURCING:**

*La administración de personal, también conocida como administración de nómina o "outsourcing", se refiere al proceso global de reclutamiento, selección, contratación y administración del personal requerido por cualquier tipo de empresa u organización.*

*Bajo este esquema, asumimos toda la responsabilidad laboral con los empleados contratados.*

*Ofrecemos esta administración de personal de acuerdo a la necesidad específica de cada cliente, teniendo experiencia en el manejo de empleados permanentes, temporales, plantillas regularmente estables y así mismo en nóminas especiales o confidenciales.*

## **¿QUÉ INCLUYE EL SERVICIO?**

- *Cálculo y procesamiento de nómina en tiempo y forma.*
- *Dispersión al trabajador (cheque o transferencia).*
- *Reporte e integración de cuotas obrero / patronales.*
- *Impresión de recibo de nómina con timbre.*

# Ejemplo de Subcontratación Ilegal

## **¿Cuáles son los beneficios inmediatos?**

*Reducción de cargas excesivas de trabajo.*

*Se disminuyen errores en los cálculos.*

*Elaboración de reportes que responden a requerimientos específicos de información y control.*

*Reducción de costos = mayores ahorros.*

*Mayor control del área.*

*Mayor capacidad de planeación.*

## **Información & Costos**

*!Si quieres conocer más sobre nuestra solución de administración de personal, ponte en contacto con nosotros!*

Nota: Tomamos como ejemplo el texto de una empresa que se anuncia a través de internet. El nombre de la empresa decidimos guardarlo en secreto.

## ¿Cual es la Subcontratación válida?

- El Despacho que lleva la contabilidad a una cadena de restaurantes.
- La empresa que implementa programas de cómputo en una institución bancaria.
- La empresa de Vigilancia y Seguridad que asigna guardias a sus clientes.

Los ejemplos anteriores sirven para distinguir la subcontratación ilegal de la legal, pues en ellos no se abarca la totalidad de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo del contratante; la subcontratación se justifica por su carácter especializado y no comprende tareas similares a las que realizan los trabajadores del contratante.

# Iniciativa vs Subcontratación

*12/nov/2020*



- ¿Cuál es el Sistema Económico en el cual, una persona es propiedad de otra, con fines de explotación?

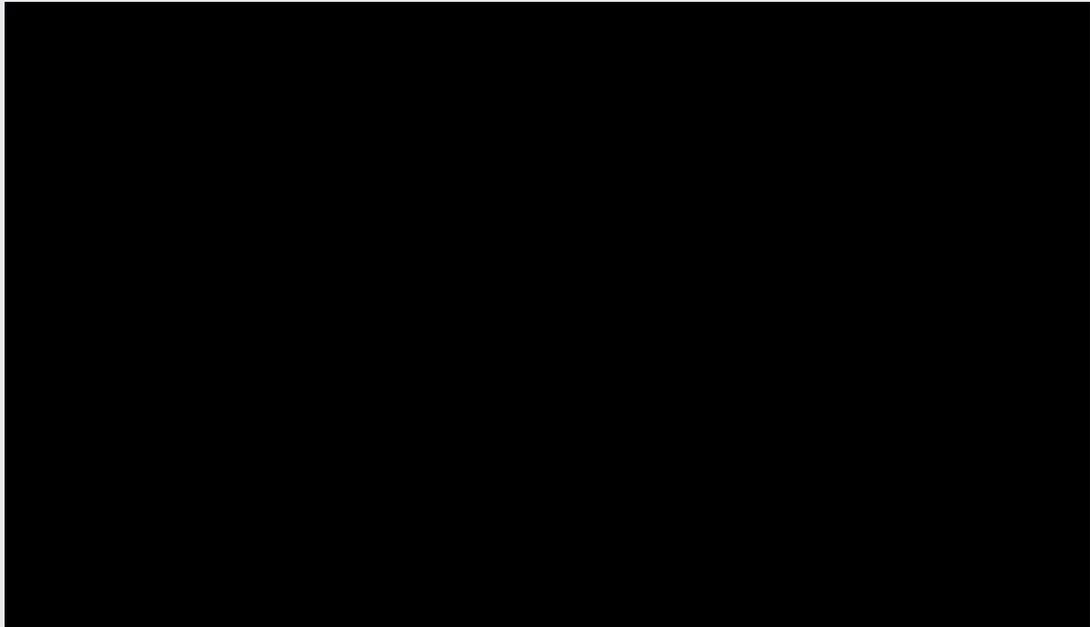
-Esclavitud

-¿Y porqué pusiste "Outsourcing"?



# Iniciativa vs Subcontratación

*12/nov/2020*



**CONCEPTO DE LA LEY DE 1970**

**RELACIÓN DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA**

**INTERMEDIARIO**

**SUBCONTRATACIÓN VÁLIDA**

- Contratante-contratista
- Contrato por escrito.

La contratante deberá cerciorarse que:

- a) La contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- b) La contratista, cumple con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

**SUBCONTRATACIÓN ILEGAL O DOLOSA**

- Abarca la totalidad de las actividades de la contratante.
- No es de carácter especializado.
- Comprende tareas iguales o similares a las que realizan los trabajadores del contratante.
- Se transfieren trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.

Multa de 250 a 5000 UMA's

**Conceptos incluidos en la reforma del 2012:**

**PRESTACIÓN DE SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADOS QUE NO FORMAN PARTE DEL OBJETO SOCIAL NI DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA QUE LOS RECIBE.**

**SUBCONTRATACIÓN**

REQUISITO: contar con la autorización de la STPS.

Multa de 2,000 a 50,000 UMA's

**Conceptos de la iniciativa 2020:**

# Autorización de la STPS

- Se tendría que acreditar la especialización, así como estar al corriente de obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.
- Sería tri anual y podría revocarse.
- Se dejaban pendientes los procedimientos para obtenerla.
- Daría surgimiento al padrón de prestadoras de servicios u obras especializados.

# Acuerdos en Combate a la Subcontratación

09/dic/2020



Cuando el  
gobierno promete  
acabar con el  
Outsourcing



Pero topándote  
la participación  
de utilidades



# Acuerdos en Combate a la Subcontratación

09/dic/2020



# Substitución Patronal

- Se origina por la **transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación** con el **ánimo de continuarla**.
- No afecta las condiciones de trabajo.
- El patrón **substituido** 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 del nuevo patrón.
- El término de **seis meses** se cuenta a partir del **aviso** de la substitución al sindicato o a los trabajadores (*art. 41 LFT*)

# 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.

La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos. *(art. 20 LFT)*

# Contrato de Trabajo

Se **presumen** la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. *(art. 21 LFT)*

La falta del contrato no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. *(art. 26 LFT)*

14:40



Anne Hathaway

en línea



Hoy

Estimado Luis Javier, muchas gracias por los servicios que me prestaste.

17:57

Un placer

17:59 ✓✓



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

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN, COMO **PATRÓN**, SURINAM, S. DE R.L. DE C.V., Y COMO **TRABAJADORA**, EVA MENA GARCÍA, CONTRATO QUE SUJETAN A LAS CLÁUSULAS QUE SE ASENTARÁN A CONTINUACIÓN DE LAS SIGUIENTES:

## DECLARACIONES

I. Del “Patrón”: Ser una sociedad mercantil de **nacionalidad** mexicana con **RFC** SURI870522RNA; tener su **domicilio** en Emilio Cárdenas 54, Colonia Centro, Municipio de Tlalneptla de Baz en el Estado de México, C.P. 54000, y dedicarse a la producción de maquinaria industrial.

## Declaraciones *(continuación)*

II. De la Trabajadora con **RFC** MEGE810617 y **CURP** MEGE810617MDFNRN08: Llamarse como quedó escrito en el rubro de este contrato; de **nacionalidad** mexicana, 38 años de **edad**, **sexo** femenino y **casada**; tener su **domicilio** en Perla, manzana 200 lote 20, Colonia del Mar, Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México, C.P. 13270; **teléfono** **5554527375** y **correo electrónico** **evamena@gmail.com**, mismos que señala para oír y recibir toda clase de comunicaciones, en el entendido de que en tanto no comunique por escrito al Patrón algún cambio de éstos, serán válidas las que se le practiquen en o a través de los antes especificados. Que dependen económicamente de ella y por tanto resultan ser sus **beneficiarios**, su esposo Lauro Río Rivera y su hija Ana Río Mena.

# CLÁUSULAS

**1ª** A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, la trabajadora prestará sus servicios desarrollando labores relativas al **puesto** de Soldadora, así como las que le son conexas.

**2ª** El **salario** de la trabajadora será la cantidad **semanal** de \$2,100.00, que se le cubrirá los días **sábado**. En el salario quedan incluidos los pagos de los días de descanso, semanales y obligatorios que ocurran en el período que abarque el pago.

## CLÁUSULAS *(continuación)*

**3ª** A petición de la trabajadora y por su seguridad, el salario y prestaciones podrán pagársele mediante **depósito o transferencia bancarios**, debiendo la trabajadora tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago.

**4ª** Los recibos de pago o comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) deberá entregarlos el patrón en forma digital a la línea o correo electrónico señalados por ella en términos del capítulo de declaraciones de este instrumento.

Cuando la trabajadora requiera su recibo en forma impresa deberá otorgar un ejemplar firmado al patrón.

## CLÁUSULAS *(continuación)*

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

**6ª** Las únicas prestaciones de que disfrutará la trabajadora son las que consigna la Ley Federal del Trabajo.

**7ª** La trabajadora será capacitada o adiestrada en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido, lo suscriben por **duplicado** en la Ciudad de México, el día **24 de febrero del 2021**.

## 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 de educación superior** autónomas por ley fijan los términos de **ingreso, promoción y permanencia** de su **personal académico**.  
(Art. 3º frac. VII CPEUM)
- 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 cumplir con una residencia, es decir, 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)

# Contrato con Periodo a Prueba (art. 39-A)

**1ª** A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, la Trabajadora prestará sus servicios sujeta a un periodo de prueba de **30 días** con el fin de verificar que cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar labores relativas al **puesto** de Soldadora.

Al **término** del periodo de prueba, de no acreditar la trabajadora que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

# Contrato para Capacitación Inicial (art. 39-B)

**1ª** A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, la Trabajadora prestará sus servicios sujeta a un periodo de capacitación inicial de **tres meses**, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para el **puesto** de Soldadora.

Al **término** de la capacitación inicial, de no acreditar competencia la Trabajadora, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

## Los periodos a prueba y de capacitación inicial:

- Son **improrrogables**; cuando concluyan y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y los periodos de prueba o capacitación se computarán en la antigüedad.
- Puede extenderse a 180 el periodo a prueba o 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.

Yo, después de mandar 3 correos  
y hacer un balance en Excel  
haciendo Home office.



# Nuevo Capítulo de Teletrabajo

- Reforma publicada en el [DOF el 11/ene/2021](#) que inició su vigencia al día siguiente.
- Es una modalidad que consiste en el desempeño de labores en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa cuando así lo permiten las tecnologías de la información y la comunicación.
- Ese lugar distinto puede ser en el domicilio que elija la persona que presta el servicio.

# Nuevo Capítulo de Teletrabajo

- Combate la precarización del trabajo, pues evita que las empresas abusen de esa modalidad para trasladar a sus trabajadores el costo de oficinas, equipo de cómputo, luz e internet.
- También se precarizaba el trabajo porque se pagaba menos a los teletrabajadores que a los trabajadores presenciales o se les privaba del IMSS, por lo que ambas cuestiones son prohibidas expresamente.

# Nuevo Capítulo de Teletrabajo

Como principales obligaciones de las empresas, las reformas consignan las de **proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento** de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas e impresoras; así como la de **asumir los costos derivados del teletrabajo**, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

# Las obligaciones de Teletrabajo NO aplican:

- Cuando se desarrolla teletrabajo en **menos del 40%**.
- Cuando el teletrabajo se realiza en forma **ocasional o esporádica**.
- Cuando se realiza por **causas de fuerza mayor**, como lo es la emergencia sanitaria que estamos viviendo, razón por la que habrá que atender al semáforo epidemiológico y a las regulaciones de los gobiernos federal y locales.

# En Emergencia Sanitaria:

- **Suspender o flexibilizar la asistencia a los centros de trabajo de personas vulnerables o aquellas que conviven en su hogar o tienen a su cargo el cuidado de menores o personas en situación de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio.** (*Medidas de Protección para Población Vulnerable en Regiones de Alerta **Alta** e **Intermedia** contenidas en los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas **DOF 29/may/2020***)
- **Facilitar a la población vulnerable permanecer en su casa, no trabajar presencialmente y gozar de sus derechos laborales.** (*lineamientos para la Transición ordenada y gradual hacia el color **NARANJA** emitidas por el Gobierno de la CDMX el **12/jun2020***)



**"El home office y ser mamá durante la cuarentena no es estresante"**

**- Elizabeth, 30 años.**

# Adecuaciones a Contratos

**9ª** La trabajadora podrá optar por prestar sus servicios en un lugar distinto al domicilio de la empresa, no más de dos días a la semana.

La jornada de la trabajadora no sufrirá variaciones por la modalidad en el lugar de la prestación del servicio a que se refiere esta cláusula, debiendo procurarse su desconexión laboral pero quedando obligada a ocupar aquellos medios con los que el patrón pueda verificar el cumplimiento de la jornada.

# Adecuaciones a Contratos

**9ª** La trabajadora prestará sus servicios en la modalidad de teletrabajo cuatro días a la semana.

La jornada de la trabajadora no sufrirá variaciones por la modalidad en el lugar de la prestación del servicio a que se refiere esta cláusula, debiendo procurarse su desconexión laboral pero quedando obligada a ocupar aquellos medios con los que el patrón pueda verificar el cumplimiento de la jornada.

La empresa proporcionará, instalará y se encargará del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo.

La empresa cubrirá a la trabajadora \$300.00 (trescientos pesos) mensuales como reembolso de las partes proporcionales de los servicios de telecomunicación y electricidad que son los que el teletrabajo genera.

# 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

# JORNADA DE TRABAJO

*(art. 58 LFT)*

Es el tiempo durante el cual una persona está a disposición de su patrón para prestar su trabajo.

## 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 treinta y cincuenta y nueve 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 el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado 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 la trabajadora 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 *(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 un día ordinario de labor, debe cubrirse una **prima adicional de 25%** por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Se tendrá derecho al pago de la **parte proporcional** del salario de los días de descanso cuando no se presten servicios durante todos los días de trabajo de la semana.

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

No es obligatorio prestar servicios en el 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 que determinen las leyes para efectuar la jornada electoral.

Trabajadores y Patrones determinarán quienes deben prestar sus servicios.

Sí hay obligación de prestar servicios y derecho al pago de un **salario doble** por el servicio prestado, **independientemente del salario correspondiente al 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 **seis** días laborables por el **primer** año, aumentando en **dos** días laborables, hasta llegar a **doce**, por cada año subsecuente de servicios.

*Después del **cuarto** año, el período de vacaciones aumentará en **dos** días por cada **cinco** de servicios.*

Cuando mi jefe me autoriza mis vacaciones sin consultarlo antes, pero me dice que me llave mi lap por cualquier cosa



# Períodos Vacacionales

*(jurisprudencia 2ª/J. 6/96)*

<b>1 año de antigüedad:</b>	<b>6 días</b>
<b>2 años de antigüedad:</b>	<b>8 días</b>
<b>3 años de antigüedad:</b>	<b>10 días</b>
<b>4 años de antigüedad:</b>	<b>12 días</b>
<b>De 5 a 9 años de antigüedad:</b>	<b>14 días</b>
<b>De 10 a 14 años de antigüedad:</b>	<b>16 días</b>
<b>De 15 a 19 años de antigüedad:</b>	<b>18 días</b>
<b>De 20 a 24 años de antigüedad:</b>	<b>20 días</b>
<b>De 25 a 29 años de antigüedad:</b>	<b>22 días</b>
<b>De 30 a 34 años de antigüedad:</b>	<b>24 días</b>
<b>De 35 a 39 años de antigüedad:</b>	<b>26 días</b>
<b>De 40 a 44 años de antigüedad:</b>	<b>28 días</b>

## 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.
- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.
- 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**.
- Los trabajadores tendrán derecho a una **prima no menor de 25%** sobre los salarios que les correspondan durante el 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 cubrirseles una **parte proporcional** al tiempo trabajado.

## Cuando me llegue el aguinaldo

- Me da \$30 de queso Chihuahua, por favor.
- Se pasó poquito, son \$33.
- Así déjelo...



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

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario en efectivo o 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 el salario por **unidad de obra**, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos

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 trabajadores 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.

# 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.
- Para determinar el salario de los **días de descanso semanal** se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

# 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** de los trabajadores.
- Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.
- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el **aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores**. 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 en efectivo por una jornada de trabajo.

Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe 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 2021 en pdf](#)

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*).

# SALARIO MÍNIMO

- AÑO 2021 -

La CONASAMI resuelve incremento para 2021 de  
**15% al Salario Mínimo**



Area geográfica	Monto vigente 2020	Monto Independiente de Recuperación (MIR)	Aumento por fijación (%)	Monto vigente 2021	Incremento anual
Zona Libre de la Frontera Norte	185.56	\$15.75	6%	\$213.39	15%
Resto del país	123.22	\$10.46	6%	\$141.70	15%

# Normas Protectoras del Salario

*(arts. 98 a 109 LFT)*

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios; el derecho a percibirlos es **irrenunciable**.
- Los **plazos** para el pago no deben ser mayores de una semana para las quienes desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás.
- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en **moneda de curso legal**, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales o fichas.

# Normas Protectoras del Salario

- El pago se efectuará en el lugar de la prestación del servicio, en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- Cuando una persona esté imposibilitada para cobrar personalmente sus salarios, el pago se hará a quien otorgue facultades mediante carta poder suscrita por dos testigos.
- Está prohibida la imposición de **multas** a los trabajadores.

**LA DE RH  
DESPUÉS DE  
DESCONTARME MIS  
RETARDOS**



**YO CON UN BUEN  
DE DEUDAS**



LO QUE CALLAMOS LOS  
**GODINEZ**

# Normas Protectoras del Salario

- **Previo consentimiento del trabajador**, el pago del salario podrá efectuarse por medio de **depósito o transferencia bancarios**. Los gastos que originen estos medios de pago serán cubiertos por el patrón.
- Se deberá tener acceso a la **información detallada** de los conceptos y deducciones que comprendan el pago de los salarios.
- Los recibos de pago deben entregarse **por cualquier medio** o en forma impresa cuando el trabajador o trabajadora así lo requiera.
- Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos.

## CLÁUSULAS *(repetición)*

**3ª** A petición de la trabajadora y por su seguridad, el salario y prestaciones podrán pagársele mediante **depósito o transferencia bancarios**, debiendo la trabajadora tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago.

**4ª** Los recibos de pago o comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) deberá entregarlos el patrón en forma digital a la línea o correo electrónico señalados por ella en términos del capítulo de declaraciones de este instrumento.

Cuando la trabajadora requiera su recibo en forma impresa deberá otorgar un ejemplar firmado al patrón.

# 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 constitución y fomento de **sociedades cooperativas** y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten 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 el trabajador deje de prestar sus servicios, el patrón deberá informar a la autoridad que decretó la pensión alimenticia y a los acreedores alimentarios, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- **Cuotas Sindicales**: El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical.

# 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 y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y
- **Los demás** que señalen las leyes.

# 4. DERECHOS Y OBLIGACIONES

# Trabajo Digno

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

Conforme al artículo **2° de la LFT** se entiende por **trabajo digno o decente** aquel en el que:

- 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.

# 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 trabajadores)*.
- Implementar, en acuerdo con trabajadores, un **protocolo** para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

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

- Poner en el **índice** a una persona.
- Negarse a aceptar trabajadores 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, abunden 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 trabajadores comisionados 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

El padre o la madre de un **menor con cáncer**, gozará (solo uno de ellos) de **licencia por cuidados médicos**.

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)

## 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.

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

- Poner en conocimiento del patrón las **enfermedades contagiosas** que padezcan.
- **Someterse a los reconocimientos médicos** previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- Dar **aviso inmediato** de las causas justificadas que impidan concurrir al trabajo.

# 5. SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

## 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.**

# Causas Individuales de Suspensión

Se concede permiso sin goce de sueldo a quien cuente 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. *(art. 132 frac. XXIX LFT)*

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. *(art. 133 frac. XVI LFT)*

# TERMINACIÓN

## Causas contempladas en el artículo 53 LFT:

- El mutuo consentimiento.
- **La muerte del trabajador.**
- La terminación de la obra o vencimiento del término.
- 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 Renuncia. *(art. 5° CPEUM)*

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

# Convenios de Terminación

## Artículo 33.- ...

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 la Junta de Conciliación y Arbitraje, la 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.

# Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón

*(Art. 47 LFT)*

- Faltas de probidad u honradez; actos de violencia, malos tratamientos, actos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- Ocasionar perjuicios materiales intencionalmente o por negligencia extrema.
- Más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días.
- Concurrir en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- La sentencia que imponga pena de prisión.
- La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio, después de dos meses.
- **Desobediencia sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.**
- **Negarse a adoptar medidas preventivas.**

## 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje**, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La **falta de aviso** determinará la **separación no justificada**.

## Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador

*(Arts. 51 y 52 LFT)*

- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual o malos tratamientos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Engaño respecto de las condiciones del trabajo.
- Incumplimiento de pago o reducción del salario y/o prestaciones;
- Por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad;

El trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con **3/20/12**.

# 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****l**, **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 determinen a las personas beneficiarias.

# 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.

RH explicándome los cálculos de lo que me toca en la liquidación



# 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 parte del patrón.
- El trabajador despedido 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 en juicio el patrón **no comprueba la causa de la rescisión**, el trabajador también tendrá derecho a doce meses salarios vencidos e intereses.
- La 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)*

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

- Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- Que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- Trabajadores de confianza;
- Trabajadores del hogar; y
- Trabajadores eventuales.

# Prima de Antigüedad

(art. 162 LFT)

- Son doce días de salario (**no UMA's**) por cada año de servicios prestados.
- Debe cubrirse a trabajadores 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 los **beneficiarios 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*)

+ En el 2020, la humanidad estuvo batallando contra la extinción, había pánico en todo el planeta como nunca antes.

- Y tú que hacías abuelo?

+ Le enviaba memes a mis amigos



# 7. REFORMAS LABORALES

# 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:

Cuando comiencen a funcionar los nuevos Centros de Conciliación y los nuevos Tribunales, las Juntas dejarán de recibir demandas, pero deberán concluir aquellos juicios que se encontraren en trámite ante ellas.

# 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.**



## Reformas a la LFT:

La instancia conciliatoria será 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.



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**



**COFIVE®**  
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