

# **Principales Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo Aplicables a Nóminas (Contrataciones, Remuneraciones y Prestaciones)**

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 impulsada por obreros y campesinos.
- Las cuestiones laborales quedaron incluidas en sus artículos 5° y 123.
- 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

- 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, la mayoría de 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 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

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

- 1917-1931: Las Entidades Federativas promulgaron sus leyes sobre el trabajo, siguiendo los beneficios laborales 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, 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**”

# Consulta de Jurisprudencia



Actualizado a Mayo 2021

## Búsqueda de tesis

Búsqueda por frase o palabra

Búsqueda por registro digital

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 Cto.                         | TCC                                 |
|------|------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 11a. | <input checked="" type="checkbox"/> 11a. Época | <input type="checkbox"/> 11a. Época | <input checked="" type="checkbox"/> 11a. Época | -                                  | -                                             | -                                  | <input type="checkbox"/> 11a. Época | <input type="checkbox"/> 11a. Época |
| 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**.

# 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

- Suprema Corte de Justicia de la Nación que puede funcionar en Pleno o en Salas (1ª o 2ª)
- Tribunal Electoral
- Plenos Regionales
- Tribunales Colegiados de Circuito
- Tribunales Colegiados de Apelación
- 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

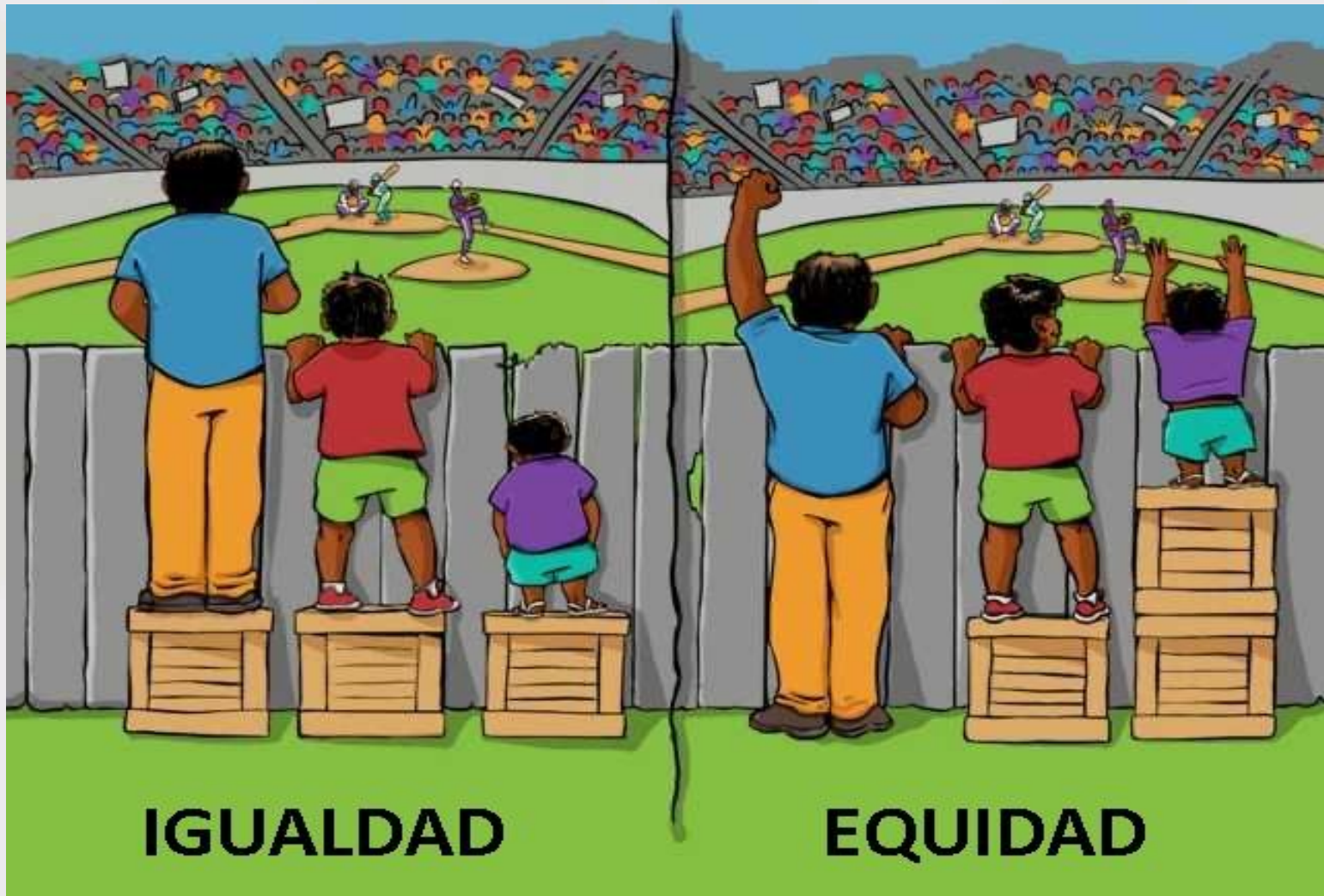


| Legislación Laboral |      | Jurisprudencia |           |
|---------------------|------|----------------|-----------|
| 1ª LFT              | 1931 | 1917           | 5ª Época  |
|                     |      | 1957           | 6ª Época  |
|                     |      | 1968           | 7ª Época  |
| 2ª LFT              | 1970 | TCC            |           |
| Reforma Procesal    | 1980 | 1988           | 8ª Época  |
|                     |      | 1995           | 9ª Época  |
| Reforma Integral    | 2012 | 2011           | 10ª Época |
| Reforma Integral    | 2019 | 2021           | 11ª 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 **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.
- Invenciones de los trabajadores.
- Trabajo de las mujeres y de los menores.
- Trabajos especiales: de confianza; en buques; aeronáutico; ferrocarrilero; autotransporte; maniobras; del campo; agentes de comercio; deportistas; actores y músicos; a domicilio; **teletrabajo**; del hogar; en minas; en hoteles, restaurantes y bares; industria familiar; médicos residentes; y en universidades.
- Riesgos de Trabajo.
- Organizaciones sindicales, contratos colectivos, reglamento interior y huelga.

# 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)*

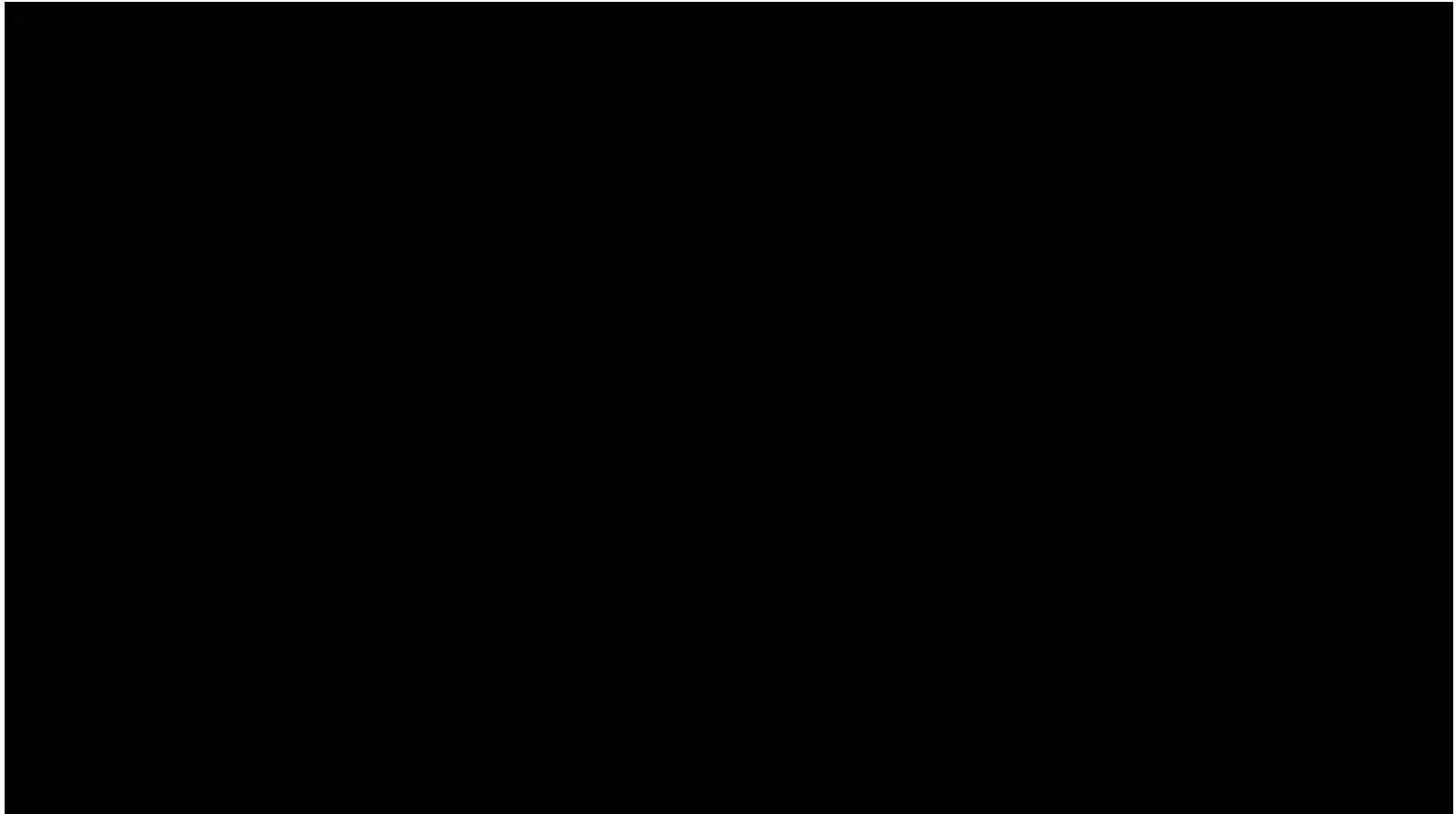
## SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

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.

# Iniciativa vs Subcontratación

*12/nov/2020*



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



# Terminología

**Subcontratación de  
personal**

**Subcontratación Especializada o  
Complementaria de obras o servicios  
que prestan otras empresas**

# Descentralización Productiva

Modo de organización de la producción en virtud de la que se 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.**

# Ejemplo subcontratación de personal

## **OUTSOURCING:**

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

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

*Ofrecemos esta administración de personal de acuerdo a la necesidad de cada cliente, teniendo experiencia en el manejo de empleados permanentes y temporales.*

## **¿QUÉ INCLUYE EL SERVICIO?**

- *Cálculo y dispersión de nómina en tiempo y forma.*
- *Reporte e integración de cuotas obrero / patronales.*
- *Impresión de recibo de nómina con timbre.*

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

*Reducción de cargas excesivas de trabajo.*

*Reducción de costos = mayores ahorros.*

### ***Información & Costos***

*!Si quieres conocer más 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.

## Reformas LFT en Subcontratación

**Artículo 12.-** Queda prohibida la **subcontratación de personal**, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o **intermediarios** que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se **beneficia** de los servicios *(de los trabajadores)*.

## Reformas LFT en Subcontratación

**Artículo 13.-** Se permite la **subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas** que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el **REPCE**.

Los servicios u obras **complementarias o compartidas** prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

## Reformas LFT en Subcontratación

### Ley del Mercado de Valores:

**Artículo 2.-** Para efectos de esta Ley se entenderá por:

- X. Grupo empresarial, el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de **participación directa o indirecta del capital social**, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

**¿Será esta la justificación para crear una Insourcing?**

| Artículo 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Artículo 13                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Prohíbe subcontratación de Personal.</b></p> <p><b>Concepto:</b><br/>“Cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.”</p> <p><b>Conceptos relacionados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de trabajo que se genera con la prestación de un trabajo subordinado. (art. 20 LFT)</li> <li>• Subordinación del que se concibe como patrón a quien encauza la actividad del trabajador.</li> </ul> | <p><b>Permite subcontratación de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios especializados.</li> <li>• Obras especializadas.</li> <li>• Servicios u obras complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo empresarial.</li> </ul> <p><b>Condiciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los servicios u obras no deben formar parte del <b>objeto</b> o actividad <b>preponderante</b> de la empresa receptora.</li> <li>• Las empresas contratistas (personas físicas o morales de servicios u obras especializadas) deberán contar con registro ante la STPS.</li> </ul> |

¿Mi empresa presta servicios especializados?

¿Son especializados los servicios que presta mi empresa?

¿Es necesario que mi empresa obtenga su registro ante la STPS?

¿Qué servicios especializados recibe mi empresa?

¿Son especializados los servicios que recibe mi empresa?

¿Es necesario que la empresa que me presta servicios obtenga su registro ante la STPS?

# Subcontratación de servicios u obras

- La empresa que **produce y suministra envases** a 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.
- La empresa que con sus guardias proporciona **vigilancia y seguridad** en un centro comercial.
- La publicista que implementa una **campana navideña** a la empresa que fabrica juguetes.
- La transportista que **distribuye los artículos** de una fabricante de muebles.

## Formalidades de la subcontratación especializada o complementaria

1. Contrato por escrito.
2. Registro ante la STPS.
3. Proporcionar cuatrimestralmente al IMSS y al INFONAVIT sus contratos y su registro.

## Formalidades de la subcontratación especializada o complementaria

**Artículo 14.-** La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante **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 trabajadores** que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

...

## Formalidades de la subcontratación especializada o complementaria

**Artículo 15.-** Las personas... que proporcionen... servicios de subcontratación, deberán contar con **registro** ante la STPS. Para obtener el registro deberán acreditar **estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social**.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada **tres años**.

...

La STPS **negará o cancelará en cualquier tiempo el registro** de aquellas personas... que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas... que obtengan el registro... quedarán inscritas en un **padrón**, que deberá ser público y estar disponible en... Internet.

# Régimen Subcontratación

- STPS: Disposiciones que determinen los procedimientos para el registro de prestadoras de servicios u obras especializadas.
- REPSE.
- La STPS deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los 20 días posteriores a la recepción.

## Régimen Transitorio

- La empresas subcontratistas podrán “*transferir*” los trabajadores a la persona beneficiaria (*verdadero patrón*) en un plazo de 90 días naturales contados a partir del 1° de agosto del 2021.
- Se considerará sustitución patronal la “*migración*” de trabajadores, siempre y cuando la empresa destino reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados. (*Para efectos de la Ley del Seguro Social*)

# 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.
- 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*)

## Responsabilidad Solidaria

- Se origina cuando una empresa de obras o servicios especializados incumple sus obligaciones patronales a sus trabajadores.
- 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 patrón.**
- 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*).

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



# PTU

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores 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.

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

## 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)*

# 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 Tlalnepantla 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](mailto: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 **21 de septiembre del 2022**.

# 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)*

# Cláusula de Confidencialidad

**8ª** La trabajadora deberá guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, así como de los asuntos administrativos reservados.

El Patrón podrá rescindir sin responsabilidad el presente contrato sin responsabilidad si la trabajadora revelare los secretos de fabricación o diese a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

## 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)
- En el trabajo en **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 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 días** 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.



**CUANDO TE TOCA HACER HOME...**



**OFF!... Zzzzzzz**

## DOF 11/ene/2021

DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de **Teletrabajo**.

## Capítulo de Teletrabajo

- 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.

## 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.

# 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 el de emergencia sanitaria, razón por la que habrá que atender 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 mensuales como reembolso de las partes proporcionales de los servicios de telecomunicación y electricidad que son los que el teletrabajo genera.

# Adecuaciones adicionales

- Equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con obligaciones de seguridad y salud que se entregan.
- Mecanismos de contacto y supervisión, así como duración y distribución de horarios.
- Reversibilidad.
- **PROY-NOM-037-STPS-2022, Condiciones de seguridad y salud.**

# 3. 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.

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

**Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

**Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

# 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

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

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

# 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)

# Permisos Obligatorios

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

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

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

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

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar **aviso inmediato** de las causas justificadas que impidan concurrir al trabajo.

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

- **Faltar** al trabajo sin causa justificada o sin permiso.
- Usar los útiles y herramientas para **objeto distinto** de aquél a que están destinados.
- Acosar sexualmente o realizar actos inmorales.

# Productividad, Formación y Capacitación *(arts. 153-A a 153-D)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 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.

# 4. 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.**

# Jornada de Directivos

(Jurisprudencia 2ª/J. 12/2017)

La 2ª Sala de la SCJN ha determinado que cuando se debate en juicio sobre la duración de la jornada de algún “TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL QUE OCUPA EL CARGO DE DIRECTOR, ADMINISTRADOR O GERENTE”, será éste quien en caso de afirmar haber laborado tiempo extra, deba acreditar que su jornada laborada excedió los límites legales o contractuales.

**11ª** Por las funciones de alto nivel que desarrolla la trabajadora, no estará sujeta a controles de horario u asistencia quedando bajo su responsabilidad laborar ni más ni menos de su jornada ordinaria.

## 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.*

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



# Períodos Vacacionales

*(jurisprudencia 2ª/J. 6/96)*

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

## **Quando 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.**



# 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.
- Los trabajadores 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, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.
- 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.

# 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** 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 2022 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*).

# Normas Protectoras del Salario

*(arts. 98 a 109 LFT)*

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios; el derecho a percibirlos es **irrenunciable**.
- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son **preferentes** sobre cualquier otro.
- 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.
- 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.
- 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**

## 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.

# 5. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

# 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.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

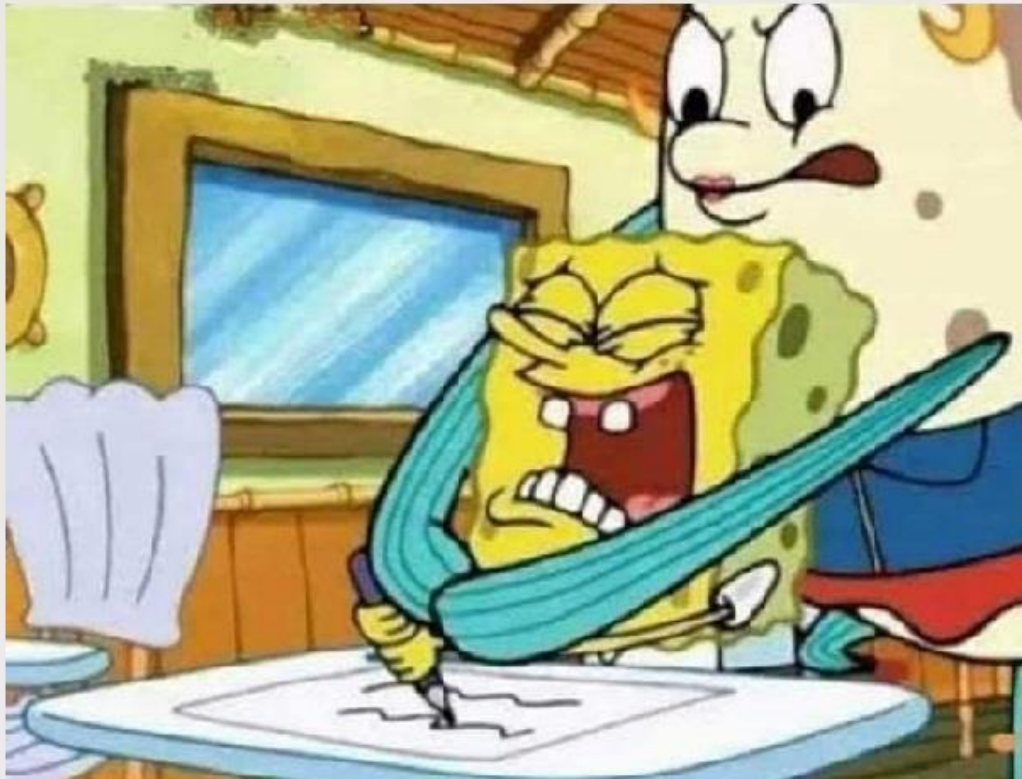
**Todo convenio o liquidación, para ser válido**, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. **Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los 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.

**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 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.

# Aviso de Rescisión

*(art. 47 LFT)*

Antes de la reforma legal del 2019:

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

Con la reforma legal del 2019:

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

## Reforma Constitucional (24/feb/2017)

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

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

## Reformas a la LFT:

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.

## 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.



# 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 delictual, 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 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**.

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

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

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

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

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

# Ofrecimiento del Trabajo

*(jurisprudencia 2/J. 33/2021 (11ª))*

CALIFICACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. RESULTA IRRELEVANTE CUANDO LA ACCIÓN INTENTADA SEA LA DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y LA PARTE TRABAJADORA RECHACE LA OFERTA DE TRABAJO.

# 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 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*)

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



**Yo sin entender nada**

# 7. SUSPENSIÓN 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 de Suspensión Colectiva *(art. 427 LFT)*

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

*\* Quedan condicionadas a la autorización de la JCA o Tribunal Laboral.*

## DOF 30/abr/2009

Se publica el Acuerdo con el que la Secretaría de Salud ordenó la suspensión de labores en la Administración Pública Federal y en el sector productivo de todo el territorio nacional, del **1º al 5 de mayo del 2009**, con el propósito de combatir la epidemia provocada por un “**nuevo tipo de virus de influenza**”.

La Secretaría de Salud señaló que las relaciones laborales se mantendrían conforme a lo previsto en los contratos individuales, colectivos, contratos ley y al amparo de la Ley Federal del Trabajo.

# REFORMA LABORAL

DOF 30/nov/2012

Se incorpora el supuesto “**suspensión general de labores por declaración de contingencia sanitaria**” como causal de suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

Respecto de esta nueva causal **se eximió al patrón de solicitar la autorización previa o de someter la suspensión a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje o del Tribunal Laboral.**

El patrón queda obligado a pagar a sus trabajadores una **indemnización** equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

# Secretaría de Salud

DOF 24/mar/2020

- Ordena **suspender actividades** que involucren concentración física, tránsito o desplazamiento de personas.
- Señala cuáles son las empresas, negocios y establecimientos mercantiles **necesarios para hacer frente a la contingencia**.
- Indica que “las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan.
- Establece medidas higiénicas generales y preventivas para personas vulnerables.

## 30/mar/2020

Al presentar la Declaratoria de Emergencia Sanitaria del **CSG**, el canciller mexicano dijo:

*“...la protección de los trabajadores, porque no se les puede privar de su salario este mes, de acuerdo a la ley. ¿Qué sucedería con quien se oponga, o abra, o diga a mí no me importa? Bueno pues habrá desde sanciones administrativas, que te pongan una multa, una clausura, hasta inclusive, si se demuestra que por razón de que tú hiciste eso alguien se contagió, pues puedes tener hasta responsabilidades penales.”*

*“Esta declaratoria es de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor y en ese caso la disposición legal no permite la aplicación del artículo que tú señalas” (427 y 429 que contemplan la indemnización de un mes de SMGV); “empresa que lo intente se va a enfrentar en el proceso laboral que va a perder, por que la Ley es muy clara...”*

<https://www.youtube.com/watch?v=phT6x-a52XU> (pronunciamientos a partir del 47:30)

## CONTINGENCIA vs EMERGENCIA

Se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo, que se traduce en que no se tiene obligación de prestar el servicio.

Indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El tiempo de la suspensión no computa en la antigüedad.

Implica dar de baja en el IMSS.

Las personas vulnerables y las involucradas en actividades no esenciales, que no es factible que presten servicios guardando el resguardo domiciliario (home office) tienen derecho al pago de su salario íntegro con reconocimiento del tiempo que dure la emergencia, como parte de su antigüedad.

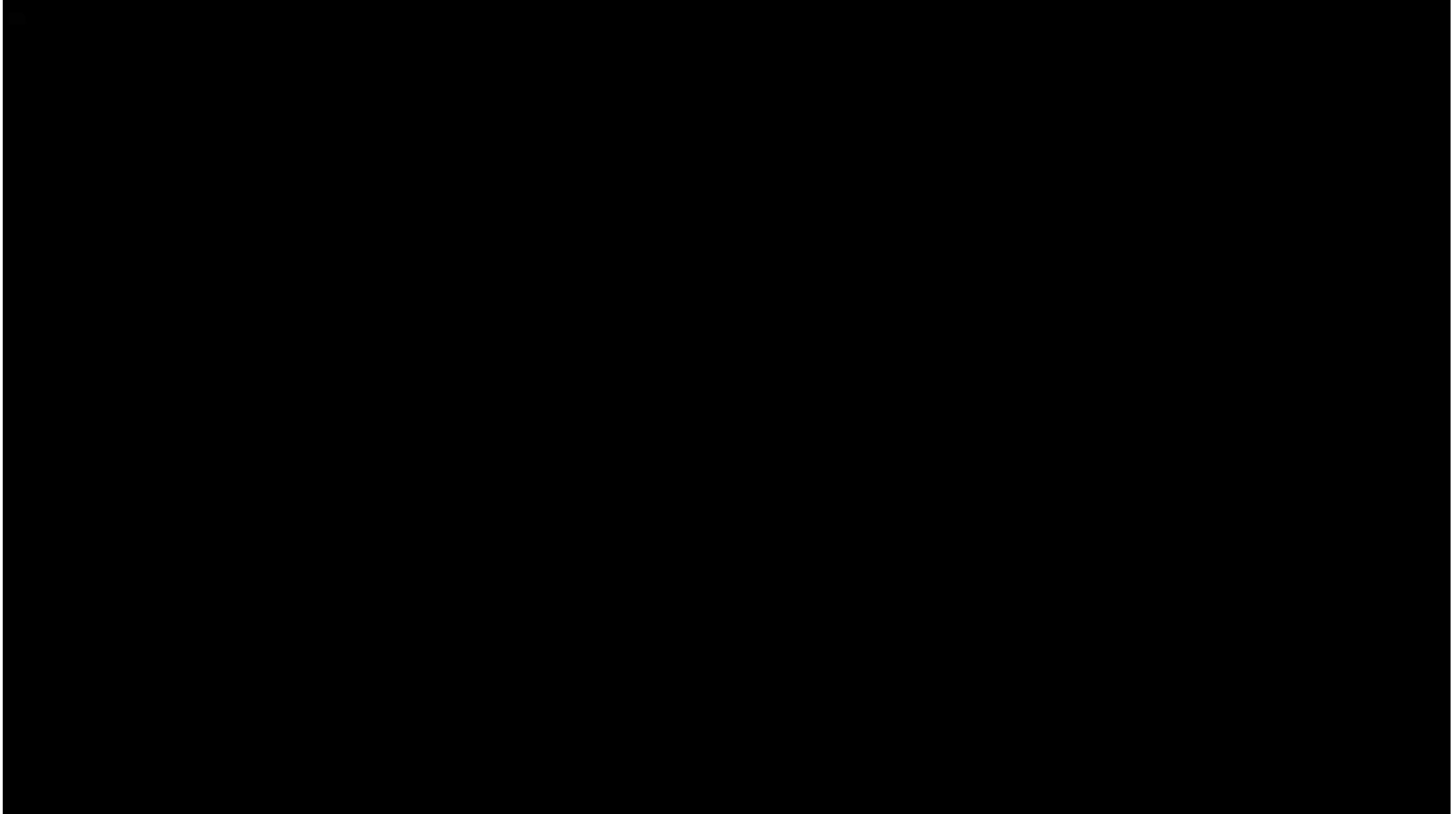
## Postura STPS

<https://twitter.com/luisaalcalde/status/1245430251615932418?s=12>

*“No es el supuesto contemplado en la LFT para que se suspendan las relaciones de trabajo y el patrón indemnice a los trabajadores con un mes de SMGV porque no es una CONTINGENCIA SANITARIA, sino una EMERGENCIA SANITARIA.”*

*“La obligación general debe ser pagar el salario íntegro, **en el entendido de que pudiesen existir circunstancias que los obliguen a llegar a acuerdos entre ambas partes.**”*

Obedece a eludir el costo político y el económico ante la baja de las y los suspendidos en el IMSS.



# LIQUIDACIONES

- Algunas empresas optaron por dar por terminada por mutuo consentimiento, la relación de trabajo con algunos de sus empleados, a cambio de una “liquidación”.
- En algunos convenios de terminación se planteó el surgimiento de una nueva relación de trabajo para el caso de que la fuente de trabajo subsista.

## REDUCIR SALARIOS Y PRESTACIONES

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

# SOPORTE JURISPRUDENCIAL

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

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

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

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

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

# JORNADA

**Reducir la jornada en actividades esenciales** fue una solución que se implementó para evitar las aglomeraciones en el transporte público en horas pico y reducir el riesgo de contagio.

Poco sirve reducir jornadas de trabajo pues se puede disminuir el salario como parte de la modificación de las condiciones de trabajo, manteniendo la misma jornada.

Puede servir **distribuir las horas de la jornada** conforme al segundo párrafo del artículo 59 de la LFT, a fin de disminuir el número de días de prestación de servicio con lo que se reduce el riesgo de contagio en trayecto.

# CONVENIOS DE SUSPENSIÓN

- Pueden ser por **emergencia sanitaria** en el caso de personas vulnerables y actividades no esenciales, o por **causa de fuerza mayor** en el caso de las esenciales.
- También se les ha conceptualizado como **permisos con goce de sueldo parcial** ya que se plantea una remuneración equivalente a un porcentaje del sueldo.
- Deben considerarse las disposiciones correspondientes a los **salarios variables**.
- Debe ser de **común acuerdo** y **considerar los mínimos legales**.
- Debe fijarse la **temporalidad**.

# Obligaciones de los Patrones (art. 132 LFT)

- Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- Informar los riesgos para la salud que entraña el trabajo y las medidas para evitar el contagio.
- Disponer de medicamentos y materiales indispensables para prestar los primeros auxilios.

## 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.

- En 2020 y 2021, la humanidad luchó contra la extinción; había pánico en el planeta como nunca antes.
- ¿Y tú qué hacías abuelo?
- Le enviaba memes a mis amigos

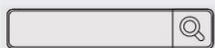




**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



**PÁGINA WEB**

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



**TELÉFONO**

**01 (55) 46 30 46 46**



**DIRECCIÓN**

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

**SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES**



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx

"Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material por cualquier medio, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito del autor. Toda forma de utilización no autorizada, será perseguida con los establecido en la Ley Federal de Derechos de Autor. Derechos Reservados Conforme a la ley. Copyright ©."