

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

Expositor:

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias



COFIDE[®]

CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

1. MARCO JURÍDICO DEL DERECHO LABORAL

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^{er}** artículo transitorio extinguió las deudas que por razón de trabajo habían contraído los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios.
- A partir de 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 de la “OIT”

- **CONVENIOS FUNDAMENTALES:**

- ✓ 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**.
- **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)**.

- En su capítulo 23 se sienta como base PROMOVER la protección y observancia 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 garantizar la reparación de 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 un inicio las Entidades Federativas promulgaron sus leyes sobre el trabajo, siguiendo los beneficios laborales del **123**.
- Por reformas a la Constitución 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](#), la cual ha sufrido reformas relevantes en **1980**, **2012** y **2019**.
- Sugerimos obtener las leyes federales vigentes y abrogadas; reglamentos federales; leyes estatales en: “[LEYES DE MÉXICO](#)”

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

dgepj.cjf.gob.mx/paginas/serviciosTramites.htm?pageName=servicios%2Fexpedientes.htm

GJF 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 36 judicial circuits. The map is color-coded in shades of purple and blue, with darker colors representing different circuit regions. The map is titled 'Circuitos Judiciales' and is part of a web interface for consulting judicial cases.

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		

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	-	-

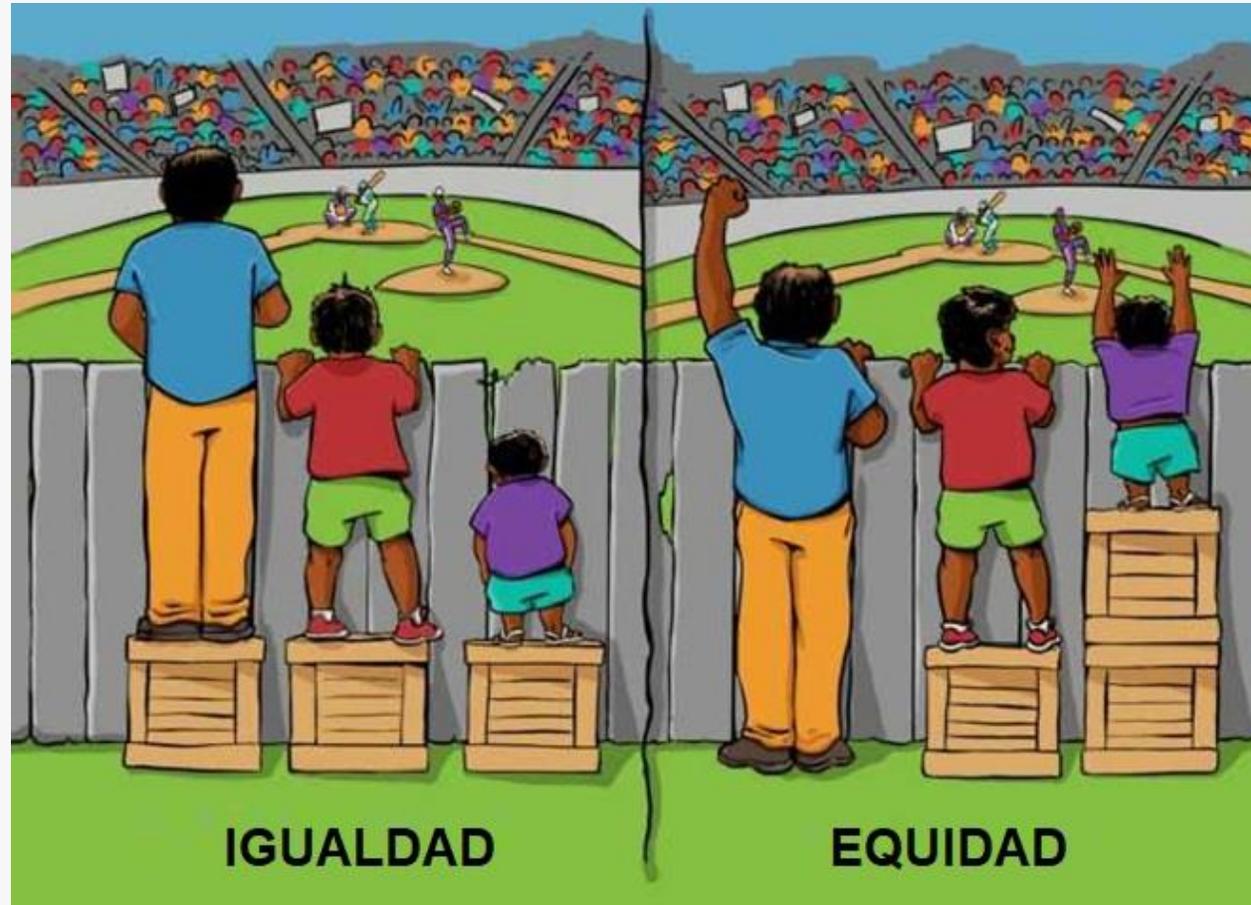
CONSULTA DE JURISPRUDENCIA

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**.

Equidad (descripción gráfica)



Fuentes del Derecho del Trabajo

A falta de disposición expresa se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, 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

Solo el Congreso de la Unión puede **expedir leyes** sobre el trabajo.

La **aplicación** de las normas laborales corresponderá 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

- La parte dogmática
- La parte orgánica (autoridades)
- La 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**; 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**. En este caso, 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 se desarrolla comúnmente a través de **contratistas** (como por ejemplo el que se adjudica una obra vía licitación) y **subcontratistas** que son patronos 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, respecto de los cuales era frecuente la insolvencia, se incluyó en la Ley de 1970 la siguiente disposición.

No serán considerados intermediarios sino patronos, 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** 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.

Condiciones del 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 ilegal** cuando se transfieren deliberadamente trabajadores a un contratista.

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.*

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!

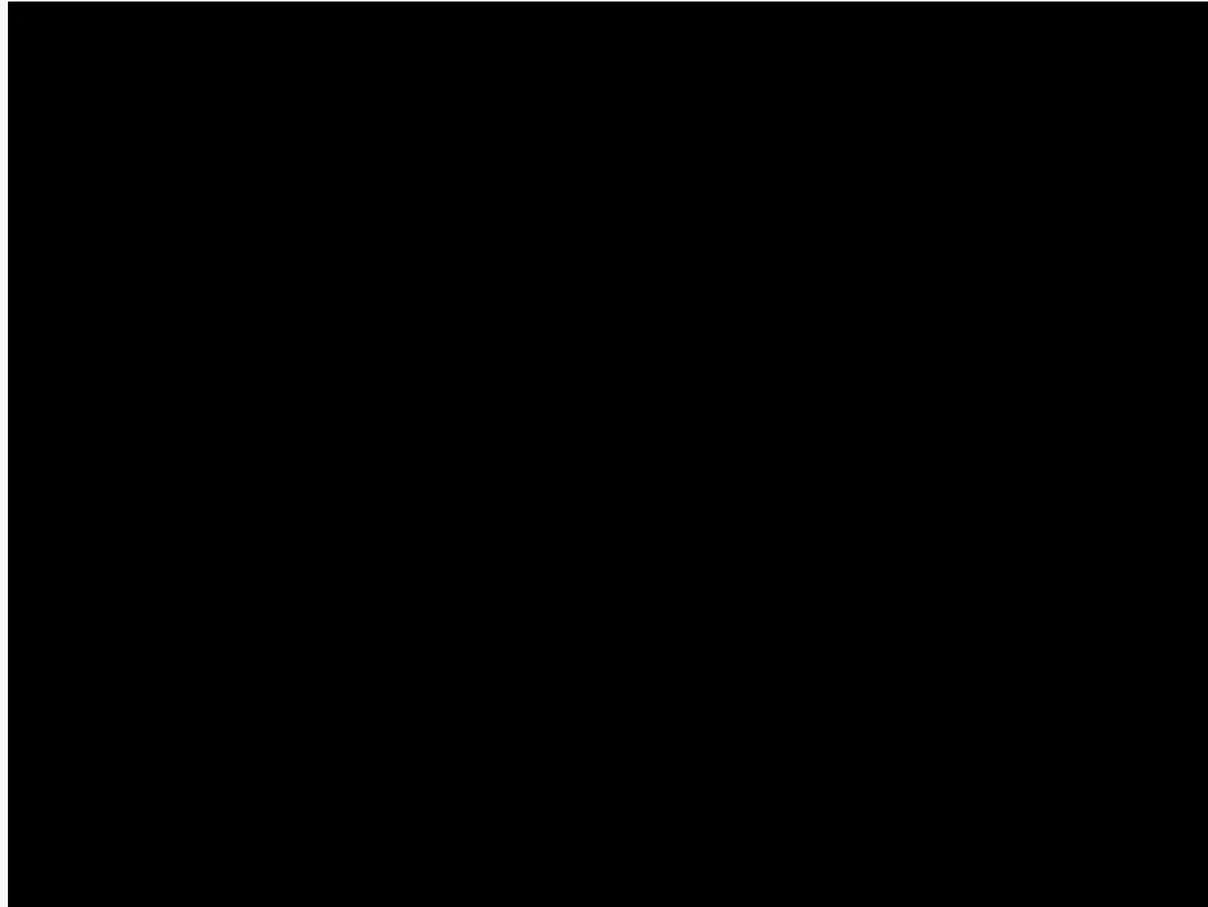
Nota: Tomamos como ejemplo el texto de una empresa que se anuncia a través de internet. El nombre de la empresa decidimos guardarlo en secreto:

¿Cuál es la Subcontratación Legal?

- 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



CONCEPTO DE LA LEY DE 1970

RELACIÓN DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

INTERMEDIARIO

Conceptos incluidos en la reforma del 2012:

SUBCONTRATACIÓN VÁLIDA

SUBCONTRATACIÓN ILEGAL O DOLOSA

- Contratante-contratista
- Contrato por escrito.

- 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.

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.

Multa de 250 a 5000 UMA's

Conceptos de la iniciativa 2020:

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

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.

Motivos de la Iniciativa



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



Acuerdos en Combate a la Subcontratación 09/dic/2020



C

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 **substituto** 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 de un 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)*

Presunción de la Relación de Trabajo



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**, 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.

C L Á U S U L A S

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)*

3^a 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.

4^a 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 **14 de enero del 2021**.

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 causal 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 concurren directa o indirectamente, así como de los asuntos administrativos reservados.

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

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)

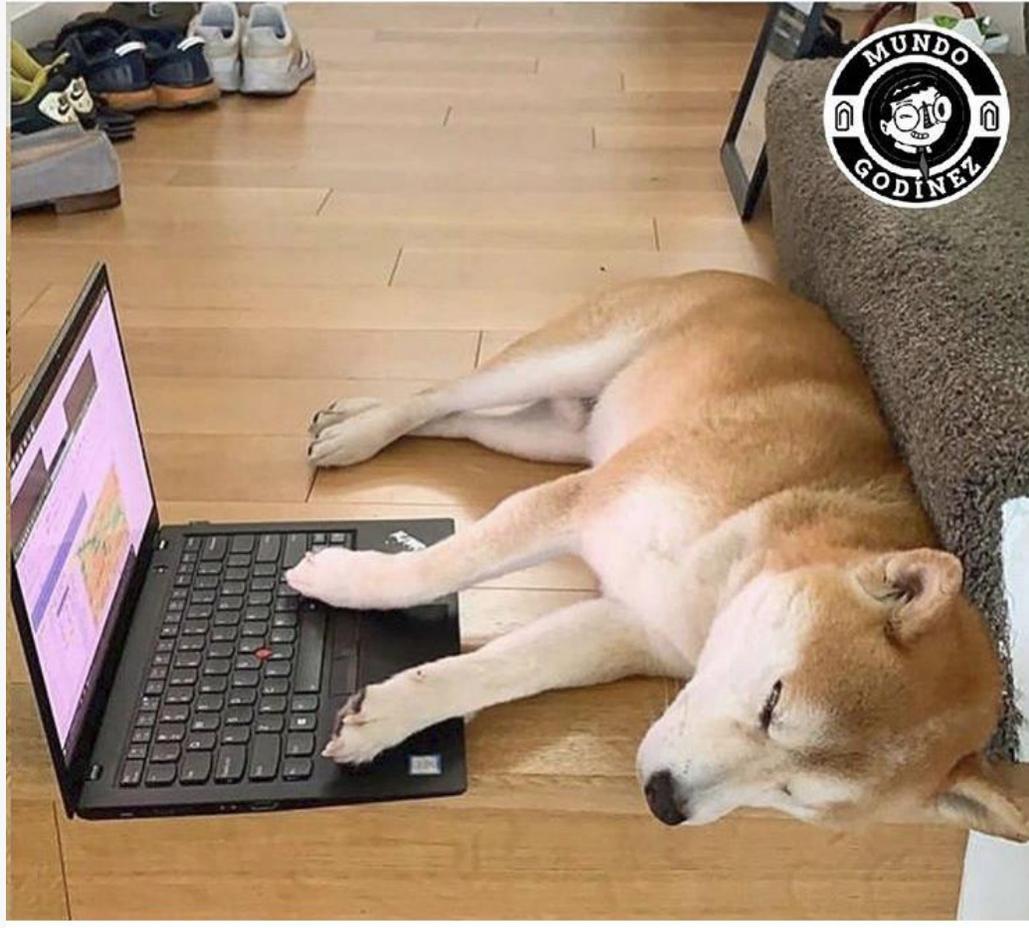
1ª A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, la Trabajadora prestará sus servicios sujeta a un periodo de capacitación inicial de **tres meses**, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para el **puesto** de Soldadora.

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 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.
- El 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.

Nuevo Capítulo de Teletrabajo

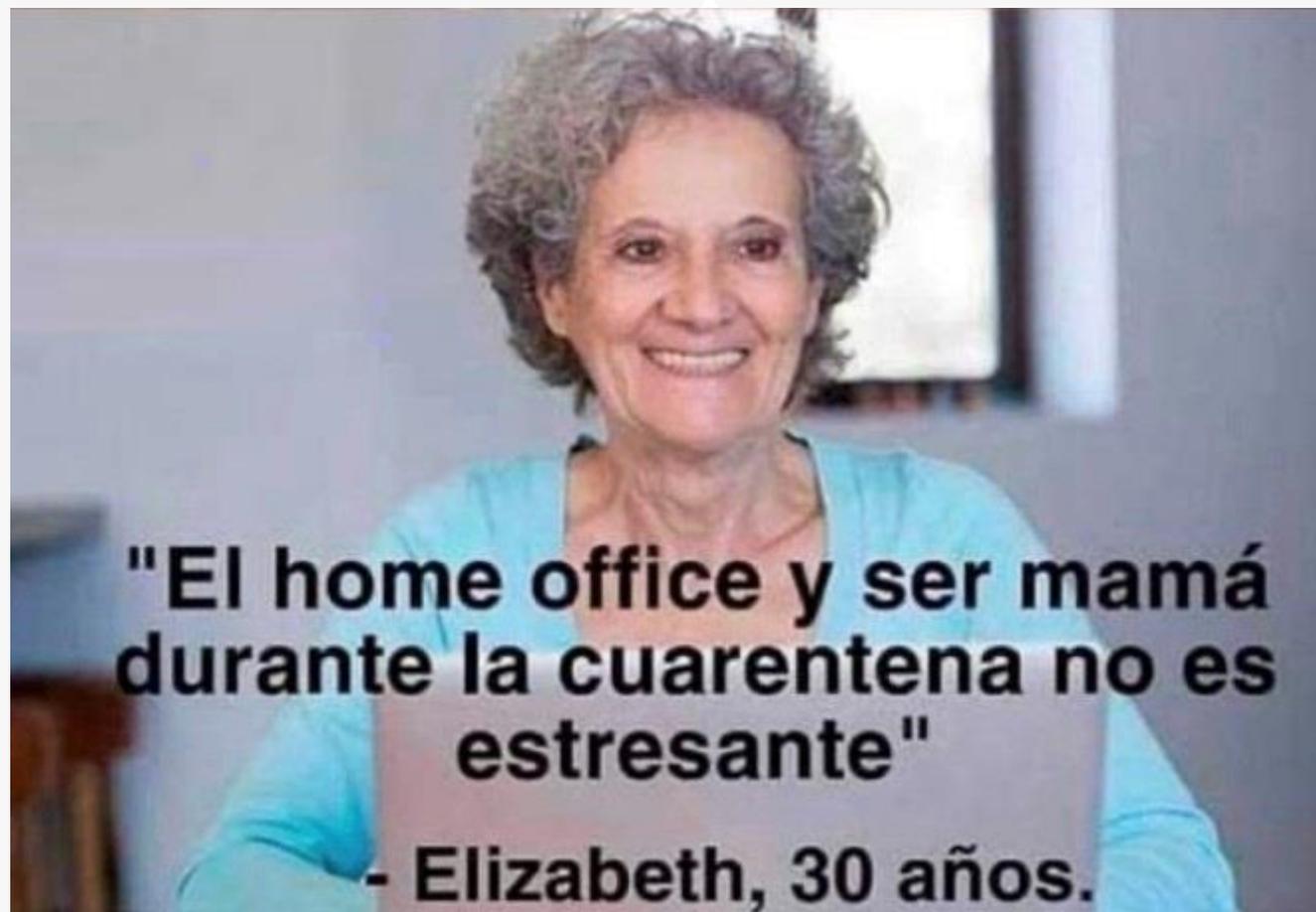
- Combate la precarización del trabajo, pues evita que las empresas abusen de esa modalidad para trasladar a sus trabajadores el costo de oficinas, equipo de cómputo, luz e internet.
- También se estaba precarizando el trabajo porque se pagaba menos a los teletrabajadores que a los trabajadores presenciales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

Nuevo Capítulo de Teletrabajo

Las reformas consignan, entre otras obligaciones de las empresas, 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 trabajo a través de la modalidad de 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 no se tendrá que regresar a oficinas aunque la reforma se publique en el DOF e inicie su vigencia, sino que habrá que atender al semáforo epidemiológico.



Adecuaciones a los Contratos Individuales

9^a 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.

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.**

Jornada Directivos

(Jurisprudencia 2a./J. 12/2017)

La Segunda 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.

11^a 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,.

Día 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.

X

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)*

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 los casos de 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 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 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 posteriormente se deja 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.

Salario por Hora

El trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

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)*

Hay regulación específica de las propinas en el capítulo correspondiente a los **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**. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

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



SALARIO MÍNIMO 2021

Área 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 percibir el salario es **irrenunciable**.
- Los **plazos** para el pago del salario 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 donde los trabajadores presten sus servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- Sólo en los casos en que el trabajador esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro de sus salarios, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
- **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.

Normas Protectoras del Salario

- Está prohibida la imposición de **multas** a los trabajadores.
- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son **preferentes** sobre cualquier otro.
- Los **beneficiarios** del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.
- Pueden crearse **almacenes y tiendas** por convenio entre los trabajadores y los patrones, pero la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores y éstos intervendrán en la fijación del precio de los productos y tendrán participación por la administración y vigilancia del almacén o tienda.

X



Normas Protectoras del Salario

- El trabajador deberá tener acceso a la **información detallada** de los conceptos y deducciones que comprendan el pago de sus salarios.
- Los recibos de pago deben entregarse al trabajador **por cualquier medio** o en forma impresa cuando el trabajador así lo requiera.
- Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos.

CLÁUSULAS *(repetición)*

3^a 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.

4^a Los recibos de pago o comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) deberá remitirlos 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

- 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, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Prestaciones Extralegales

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

“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y 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.**

4. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Terminación de las Relaciones de Trabajo

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 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*).

La Renuncia (Art. 5° CPEUM)

Decisión patronal al término de los periodos de prueba y capacitación inicial.

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.

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 al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, 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.

5. 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 (arts. 84 y 89 LFT)

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 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.

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

Son doce días de salario (**no UMA's**) por cada año de servicios prestados, que deben cubrirse a los 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. (art. 162 LFT)

El monto del salario con que se calcula está topado a 2 veces el salario mínimo, general o [profesional](#). (art. 486 LFT y [jurisprudencia](#))

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Trabajo Digno

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

Conforme a 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.
- **No** deben establecerse condiciones que impliquen discriminación pero **sí** pueden hacerse **distinciones, exclusiones o preferencias** que se sustenten en las calificaciones particulares que exija 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 a los trabajadores la **debida consideración**, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- Contar con instalaciones para el acceso y desarrollo de actividades de personas con **discapacidad**. *(En centros de trabajo con más de 50 trabajadores)*
- Debe implementarse, 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 los 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.

Principios Generales en la LFT

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

Permisos Obligatorios

Permisos 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.

El permiso de **paternidad** es de cinco días laborables, **con goce de sueldo**, sea por el nacimiento o en caso de adopción de un infante.

El permiso de **maternidad** en caso de adopción es de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Permisos Obligatorios

La **licencia de maternidad** es de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con goce de salario y con reconocimiento de antigüedad. (*art 170 LFT*)

Pueden transferirse hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

La licencia se extenderá hasta ocho 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 **veintiocho 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.

Arts. 153-A a 153-D

Productividad, Formación y Capacitación

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 de la empresa; instructores u organismos especializados y autorizados por la STPS; o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Los trabajadores 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 trabajadores de un mismo puesto.

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 de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos, las NOM's, así como las que se les 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 los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

7. SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

30/abr/2009

Se publica en el DOF 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 (**LFT**).

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5088366&fecha=25/04/2009

FUNDAMENTO DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES 2009

LEY GENERAL DE SALUD

TÍTULO DECIMO

Acción Extraordinaria en Materia de Salubridad General

Artículo 181.- En caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país, la Secretaría de Salud dictará inmediatamente las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, a reserva de que tales medidas sean después **sancionadas** por el Presidente de la República.

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 el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, aquel tendrá derecho a salario.**
- El llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, único supuesto en el que **el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su 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)
- 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.*

REFORMA LABORAL 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.**

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.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

31/dic/2019 – 11/mar/2020

El gobierno chino emitió una alerta a la OMS sobre una nueva enfermedad que se extendía por Wuhan.

La OMS declara que el brote del virus SARS-CoV2 (COVID-19) es una pandemia declarando una emergencia de salud pública de relevancia internacional.

Secretaría de Salud 24/mar/2020

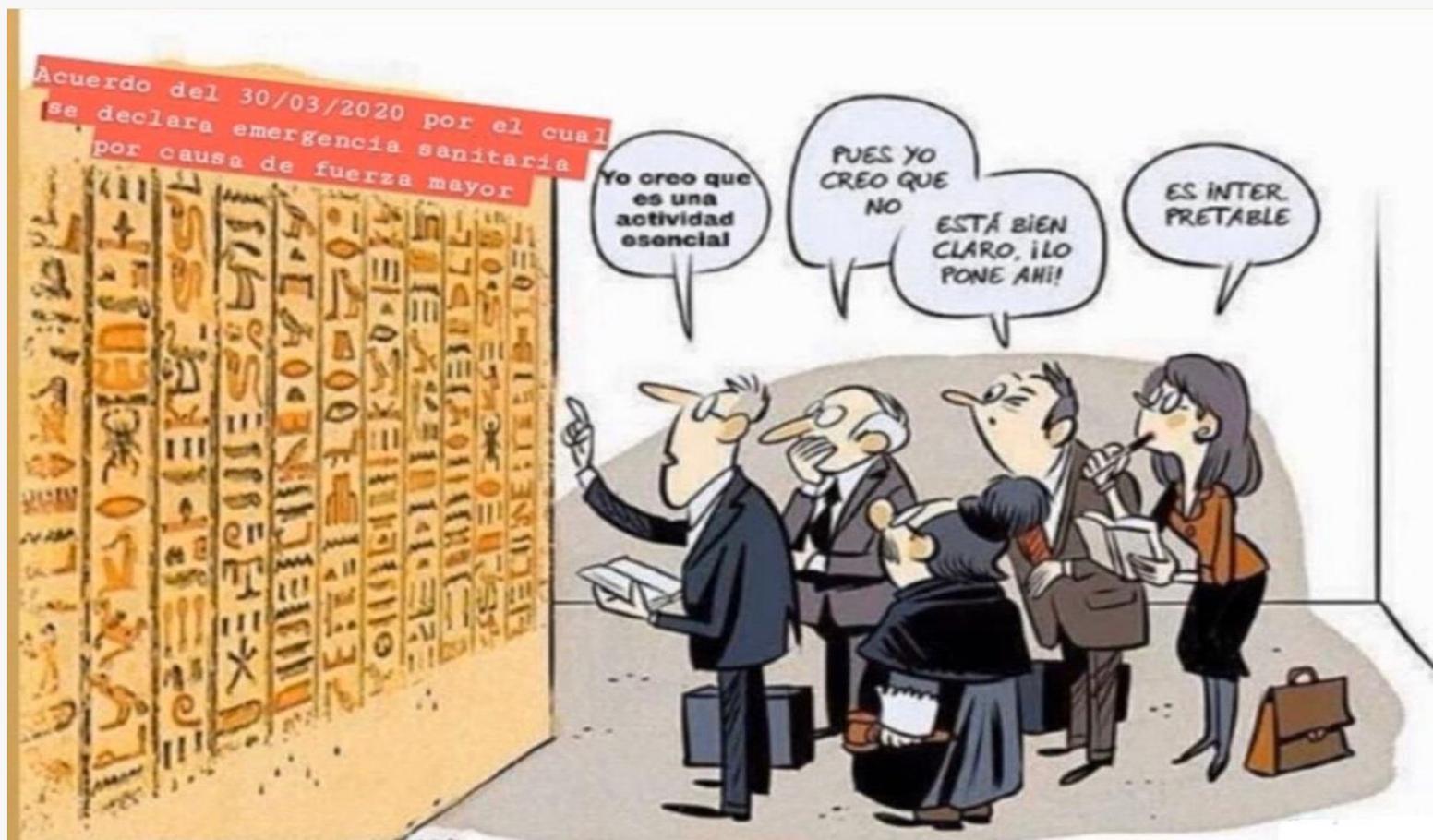
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020

- 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 básicas de higiene: lavado frecuente de manos, estornudo de etiqueta y saludar aplicando la sana distancia.

- Ordena evitar la asistencia a centros de trabajo a personas vulnerables. mayores de **65** años; embarazadas o en periodo de lactancia; menores de 5 años; personas con discapacidad, enfermedades crónicas no transmisibles, hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardiaca, o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico; **quienes a manera de permiso con goce de sueldo gozarán de su salario y demás prestaciones.**
- Indica suspender reuniones y congregaciones de más de **100** personas;

30 de marzo: EL **CSG** DECLARA EMERGENCIA SANITARIA

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020



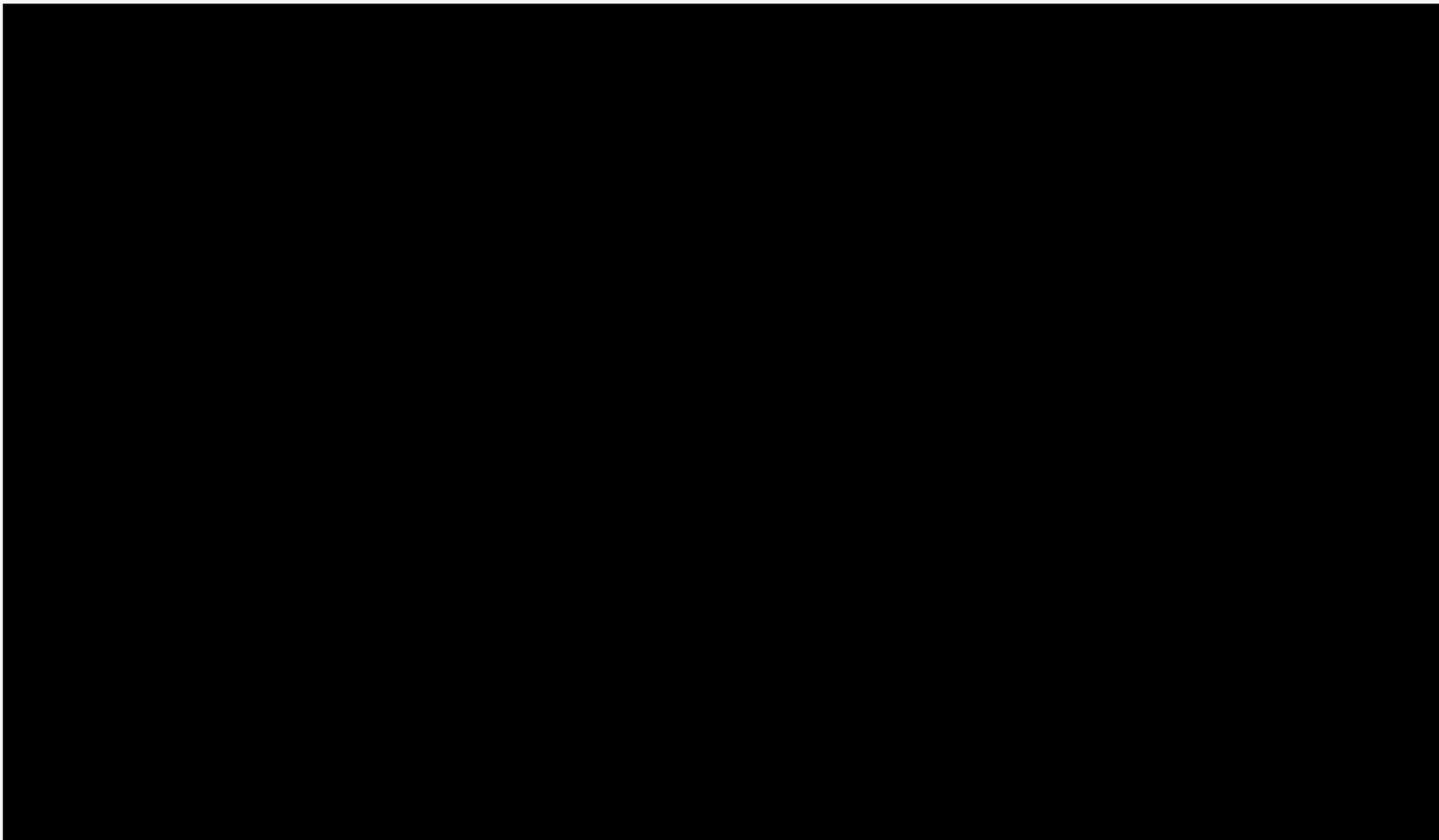
30/mar/2020

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)



RESPONSABILIDAD PENAL

Si una persona trabajadora se contagia, independientemente de que sobreviva o no al tratamiento, la clasificación para el patrón que desatendió las medidas impuestas por la autoridad en relación a la suspensión de actividades o a las **medidas de prevención y propagación del virus** es la de LESIONES QUE PONEN EN PELIGRO LA VIDA, con un margen punible de 3 a 8 años de prisión.

Fuente INACIPE

http://www.inacipe.gob.mx/investigacion/documentos/RESPONSABILIDAD_PENAL_ANTE_EL_COVID-19.pdf

- Se sugirió obtener constancia de que una persona no se encuentra dentro del grupo de personas vulnerables.

Secretaría de Salud 31/mar/2020

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020

- Amplía al 30 de abril la suspensión de actividades no esenciales.
- **Adiciona actividades esenciales:** ferreterías, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), así como **actividades cuya suspensión pueda tener efectos irreversibles para su continuación.***
- Reitera las medidas básicas de higiene.
- Reduce de **65** a **60** la edad de personas vulnerables y reduce las congregaciones de **100** a **50**.

**Ver DOF 6/abr/2020* https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5591234&fecha=06/04/2020

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.

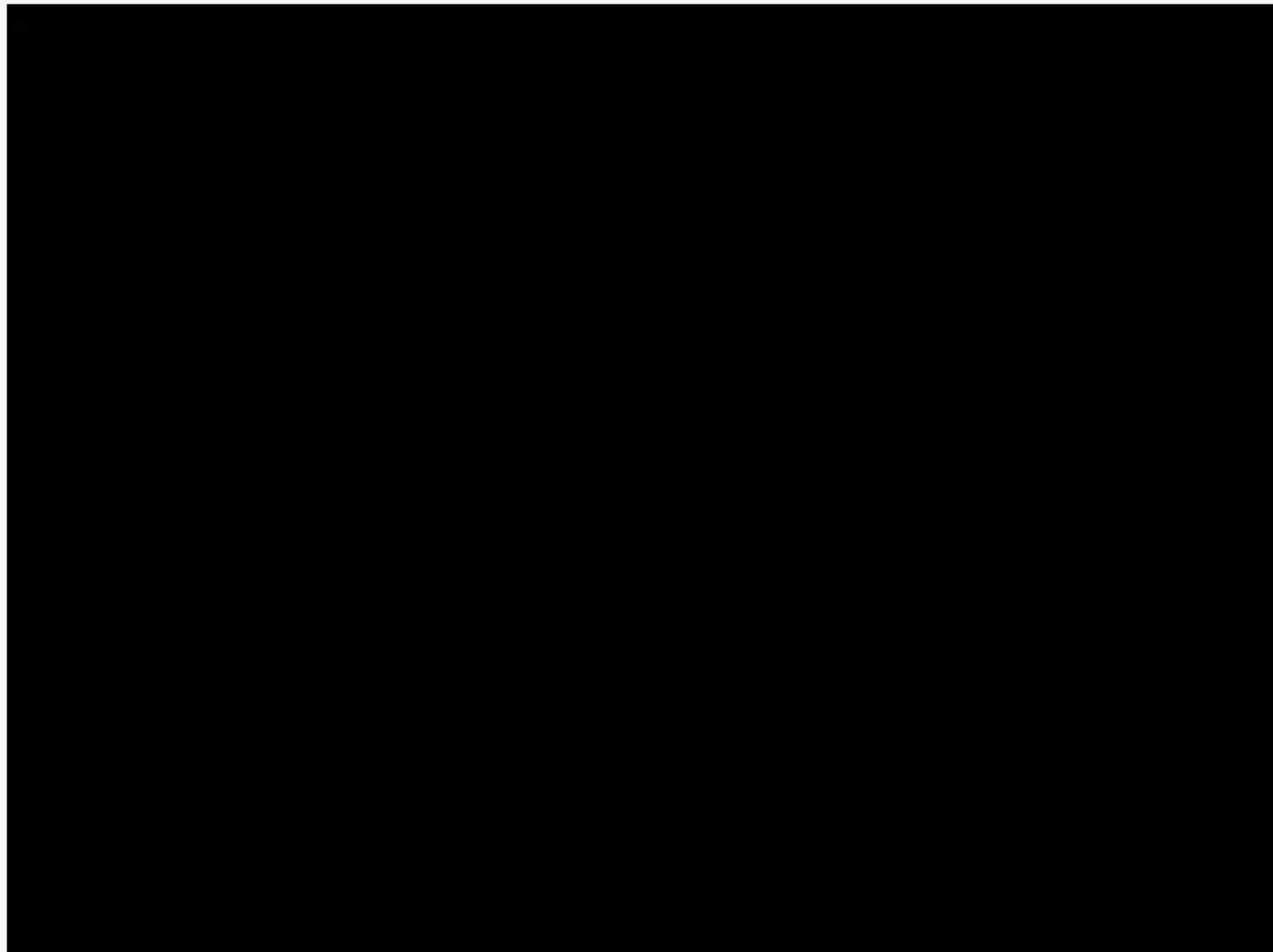
Postura STPS

<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.



JFCA y PROFEDET

Ambas autoridades de Trabajo se pronuncian a favor de los acuerdos entre trabajadores y patrones.

La PROFEDET puede auxiliar para llegar a convenios que concilien los intereses de ambas partes.

La JFCA da seguridad y certeza jurídica a los acuerdos celebrados entre las partes.

VACACIONES (arts. 76 a 81 LFT)

- Válido haber otorgado vacaciones adeudadas con goce de salario íntegro a quienes debían suspender actividades.
- Es cuestionable anticipar días de vacaciones, pues se privaría en el futuro de las oportunidades de descanso y distracción.

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

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.

Modalidades de la Jornada

Pueden repartirse las horas de trabajo, a fin de permitirse el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (art. 59 LFT).

- Ejemplo Clásico: 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.
- Ejemplo Contingencia: de 8:00 a 20:00 horas los lunes, martes, jueves y viernes.

REDUCIR DÍAS DE TRABAJO

Se mantienen el salario y las prestaciones, pero la empresa solo paga el número de días trabajados y la parte proporcional del séptimo día. Así, a un trabajador que presta servicios solo tres días de la semana se le tendría que cubrir el 50% de lo que se le pagaba cuando laboraba la semana completa.

(El art.72 LFT dispone que cuando no se presten servicios durante todos los días de trabajo de la semana, solo se tendrá derecho al pago de la parte proporcional del salario de los días de descanso)

Fomenta un resguardo domiciliario parcial reduciendo riesgo de contagio en trayecto.

Esta fue una solución comúnmente usada ante la crisis financiera del 2009 y puede recurrirse a ella hasta después de concluida la contingencia.

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.

La suspensión debe sujetarse a la temporalidad de la emergencia sanitaria.

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.
- Evitar se produzcan incidentes de racismo y xenofobia, en particular contra personas de determinados orígenes étnicos y personas procedentes de países en los que el virus está más extendido.
- Apoyar a quienes tienen responsabilidades familiares.

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.

Seguridad e Higiene (art. 475)

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos, las NOM, así como las que se les 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 los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

8. LA NUEVA NORMALIDAD

Estrategia para reapertura de Actividades

Secretaría de Salud 14 y 15 de mayo del 2020

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593411&fecha=15/05/2020

- Implementó el sistema de semáforo para la reanudación de actividades a partir del primero de junio.
- Ordenó la elaboración de protocolos sanitarios, readecuación de espacios y procesos productivos y capacitación de personal conforme a los “Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral”.

<http://nuevanormalidad.gob.mx/files/LT-SS-EL-2020.pdf?>

Región	Actividad	Descripción de las actividades
Rojo	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Suspendidas
	Actividades económicas SOLO ESENCIALES	Solo las actividades laborales consideradas esenciales
Naranja	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Aforo reducido en las actividades del espacio público en lugares abiertos. En lugares cerrados suspendidas
	Actividades económicas Generales	Actividades laborales consideradas esenciales y las actividades no esenciales con una operación reducida
Amarillo	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Aforo permitido en las actividades del espacio público en lugares abiertos y en lugares cerrados con restricciones
	Actividades económicas generales	Todas las actividades laborales
Verde	Escuelas	Sin restricciones
	Espacio público	
	Actividades económicas generales	

Lineamientos Técnicos

[DOF 29/05/2020](#)

Deberán considerarse 4 dimensiones para identificar las medidas a implementar:



Las características internas contemplan al personal vulnerable y al que tiene a su cargo menores o personas vulnerables; así como las áreas o departamentos (oficinas, bodegas, áreas de atención al público y áreas comunes).

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Clasificación del tamaño de los centros de trabajo:

Tamaño	Sector	Rango de número de personas trabajadoras
Micro	Todas	Hasta 10
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100
	Servicios	Desde 51 hasta 100
	Industria	Desde 51 hasta 250
Grande	Servicios y Comercio	Desde 101
	Industria	Desde 251

Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas 29/may/2020

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020

- Los emiten la **SS**, la **STPS**, la **SE** y el **IMSS**.
- Listado completo de las **actividades esenciales**.
- Nuevas especificaciones en la lista de “**poblaciones en situación de vulnerabilidad**”.
- Debe designarse un Comité o Persona para constatar la implementación de las medidas en las empresas o el centro de trabajo.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Estrategias Generales:

- Información de síntomas, formas de prevenir contagios y teléfonos de asistencia (911).
- Promover lavado de manos, etiqueta respiratoria, uso de cubrebocas, sana distancia, quédate en casa, evitar tocarse la cara con manos sucias y evitar escupir.
- Limpiar y desinfectar superficies y objetos de uso común.
- Establecer horarios alternados de comidas, baños, uso de casilleros y actividades cotidianas para reducir el contacto entre personas.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

- Instrumentar un control de ingreso-egreso de las personas trabajadoras, clientes y proveedores que permita:
 - Identificar y aislar personas con síntomas, asistiéndolas para el trámite de su incapacidad digital.
 - Sanitizar con gel y verificar el uso apropiado de cubrebocas.
 - Establecer entradas y salidas físicas exclusivas del personal.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Medidas de Prevención de Contagios en la Empresa:

- Proveer al personal dispensadores de gel, cubrebocas, lentes protectores y caretas (se puede omitir el uso de protector facial y lentes de seguridad si existen barreras físicas entre personas).
- **Cubrebocas N95, guantes, bata y protección de ojos y cara para puestos con muy alta exposición a fuentes de SARS-CoV-2.**
- Contar con depósitos de productos desechables.
- Garantizar que los sanitarios cuenten con condiciones adecuadas para la limpieza.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

- Establecer un programa de limpieza y mantenimiento permanente del centro de trabajo.
- Favorecer ventilación natural y sistemas de extracción.
- Señalizar las áreas comunes con marcas en el piso, paredes y/o mobiliario, recordando la distancia mínima de 1.5 metros entre personas.
- Establecer política de control de visitas, proveedores y contratistas.
- Implementar política para uso de escaleras y elevadores.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Sugerencias de Medidas de Protección para Población Vulnerable en Regiones de Alerta Alta e Intermedia:

- **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.**
- **Antes del regreso o dentro del primer mes de haber regresado, otorgar las facilidades a las personas vulnerables para una evaluación médica y para fortalecer las medidas preventivas (higiénico dietéticas, estilos de vida y farmacológicas).**
- **Las personas trabajadoras con diabetes, hipertensión y cardiopatías deberán acudir a su médico para revisión al menos cada tres meses.**

08/jun/2020

En la Conferencia sobre el Programa de Bienestar, La titular de la STPS dijo:

“...esta mañana estuvimos informando sobre el cumplimiento de las medidas sanitarias en los centros de trabajo, informábamos que vamos a llevar a cabo esta estrategia, recibiendo la información por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, y a la fecha contamos con 80 centros de trabajo, no podríamos prejuzgar, se van a iniciar estas visitas a partir de esta semana, son empresas que llaman la atención porque se incrementó el número de incapacidades. Ello no quiere decir que estén abiertas, posiblemente fueron contagios en otros lugares, uno no acude a una incapacidad necesariamente si se contagió en el centro de trabajo. Entonces, vamos a visitar a ver qué está pasando, a ver si se trata de actividades esenciales o no esenciales, y también para identificar si se trata de actividades esenciales que se cuente con los protocolos y los lineamientos publicados para la operación de este tipo de industrias a las cuales se han sumado los nuevos tres sectores.

Entonces, vamos primero a visitar, en el entendido de que estén en cumplimiento de estos protocolos, y lo que sucede, como aquí he explicado también, es por parte de la autoridad laboral se inicia un proceso sancionador que en su momento puede llegar a la imposición de una multa, pero también se da vista a COFEPRIS para aquellos en su caso puedan a través de un procedimiento administrativo llegar a la clausura, así es como procede en todos estos casos....”

https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=FnH1vX2aaYY&feature=emb_logo (pronunciamentos a partir del 45:15)



Responsabilidades y Sanciones

(arts. 992 y sgts. LFT)

Las violaciones a las normas de trabajo se sancionarán de conformidad con las disposiciones de el Título Dieciséis de la LFT, independientemente de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales.

Multas de 250 a 5,000 UMA's

Prisión de 6 meses a 4 años

Usar los servicios de menores o pagar menos del salario mínimo.

Parámetros para Determinar Sanciones

- El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- La gravedad de la infracción.
- Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
- La capacidad económica del infractor.
- La reincidencia del infractor, que produce se duplique la multa por la infracción anterior.

Parámetros para Determinar Sanciones

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados.

Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán sanciones a cada una de ellas, de manera independiente.



Se emiten los lineamientos para la Transición ordenada y gradual hacia el color NARANJA.

- Escalonamiento de horarios y días laborales por actividad económica.
- Facilitar a la población vulnerable permanecer en su casa, no trabajar presencialmente y gozar de sus derechos laborales.
- **Las empresas a partir de 30 trabajadores deben realizar pruebas semanales al 5% de sus empleados y notificar los resultados obligatoriamente.**
- **En caso de presentarse algún contagio, las personas deberán aislarse durante 14 días junto con sus contactos directos en el trabajo. (Se deben respetar todos sus derechos laborales).**

10 reglas básicas para actividades económicas en cualquier color del semáforo

1



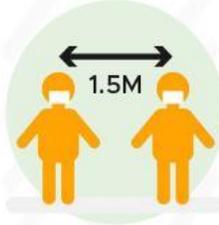
Utilizar Equipo de Protección Personal (EPP) como son **cubrebocas, careta protectora y/o lentes de seguridad** en la vía pública y al ingresar a inmuebles y negocios.

2



Limpiar y desinfectar espacios comunes y superficies

3



Mantener la **sana distancia de 1.5 mts** y **lavado de manos de manos** con agua y jabón y/o uso de gel antibacterial a base de alcohol al 70%.

4



Utilizar ventilación natural. De no ser posible, el sistema de ventilación **sólo** debe operar hacia el exterior. La recirculación del aire está prohibida.

5



Colocar **señaléticas para indicar flujos de entrada y salida al interior de los establecimientos e inmuebles**, filas de espera y asientos cancelados.

10 reglas básicas para actividades económicas en cualquier color del semáforo

6



Implementación de escalonamiento de horarios y días laborales por actividad económica

7



Facilitar a la población vulnerable permanecer en su casa, no trabajar presencialmente y gozar de sus derechos laborales

8



Instalar filtros sanitarios para la identificación de síntomas, si alguna persona presenta 2 o más síntomas, no podrá ingresar y deberá llenar el tamizaje SMS enviando la palabra covid19 al 51515

9



Empresas a partir de 30 trabajadores deberán realizar un número de pruebas semanales equivalentes al 5% de sus empleados (ver detalles en sitio de lineamientos). Los resultados de la prueba se deben notificar obligatoriamente a LOCATEL (5658-1111).

10



En caso de presentarse algún contagio, las personas deberán aislarse durante 14 días junto con sus contactos directos en el trabajo. Se deben respetar todos sus derechos laborales

+ 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



9. 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](#), que reglamentan la reforma constitucional del 24/feb/2017.

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.

E.E.U.U.:

- “**Employment-at-will**”: puede pactarse la terminación de un contrato en cualquier momento, sin responsabilidad para patrón o trabajador.
- “**Wrongful Dismissal**” o despido ilegal es aquel llevado a cabo por discriminación.
- Se contempla discriminación laboral por raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad (mayores de 40 años), discapacidad o información genética.

EEOC

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Equal Employment Opportunity Commission

La mayoría de las leyes norteamericanas exigen la **presentación de un cargo de discriminación antes de acudir a tribunales** para presentar una demanda.

La discriminación gira en torno a la contratación, despido, ascensos, acoso, capacitación, sueldos y beneficios, denegación de una adaptación razonable en el lugar de trabajo que necesita una persona trabajadora debido a sus creencias religiosas o discapacidades, o, represalias (por haber presentado una queja por discriminación o participado en una investigación o demanda por discriminación).

EEOC

- La EEOC tiene la facultad de investigar las quejas de discriminación y si considera que la ha habido intentará un acuerdo; si no logra un acuerdo tiene facultades para interponer una demanda judicial con la que protege los derechos de las personas y del **interés público**.
- Los tipos de reparación por discriminación varían en función del acto ocurrido y del efecto que este tuvo en la víctima. Por ejemplo, la ubicación en el empleo no otorgado por discriminación y los pagos retroactivos que la persona hubiera recibido.

Las reparaciones pueden incluir:

- Daños compensatorios (por cualquier daño emocional como angustia mental, molestias, o pérdida de la alegría de vivir).
- Gastos directos ocasionados por la discriminación (costos asociados con una búsqueda de trabajo o gastos médicos).

Los límites en el monto de los daños compensatorios y punitivos que una persona puede obtener dependen de la magnitud del empleador, por ejemplo, 50,000 dólares para empleadores con 15 a 100 empleados; y 300,000 dólares para empleadores con más de 500 empleados.

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.

Cuestiones Colectivas

- Democracia Sindical.
- Principio de representatividad
- Libertad de negociación colectiva
- Validación de contratos colectivos de trabajo.
- Declaración de la rendición de cuentas.



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**



CONTÁCTANOS

PÁGINA WEB

www.cofide.mx

TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46

DIRECCIÓN

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

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx