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

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

TEMA 1

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

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

Tratados Internacionales

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

Convenios de la "OIT"

- **CONVENIOS FUNDAMENTALES:**

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

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

T M E C

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

Su anexo 31-A estructura un "Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas" para reparar una "Denegación de Derechos".

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

LEGISLACIÓN SECUNDARIA

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

Consulta de Jurisprudencia

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

Consulta de Jurisprudencia

El uso de asteriscos sirve para mejorar el resultado.

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

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

JURISPRUDENCIA

Suprema Corte de Justicia de la Nación — Semanario Judicial de la Federación

Datos de Localización

Registro digital: 2022318

Instancia: Segunda Sala | **Décima Época** | **Materia(s):** Laboral

Tesis: 2a./J. 32/2020 (10a.) | **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 79, Octubre de 2020, Tomo I, página 537 | **Tipo:** Jurisprudencia

Rubro

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

Texto

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

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

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

Precedentes

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

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

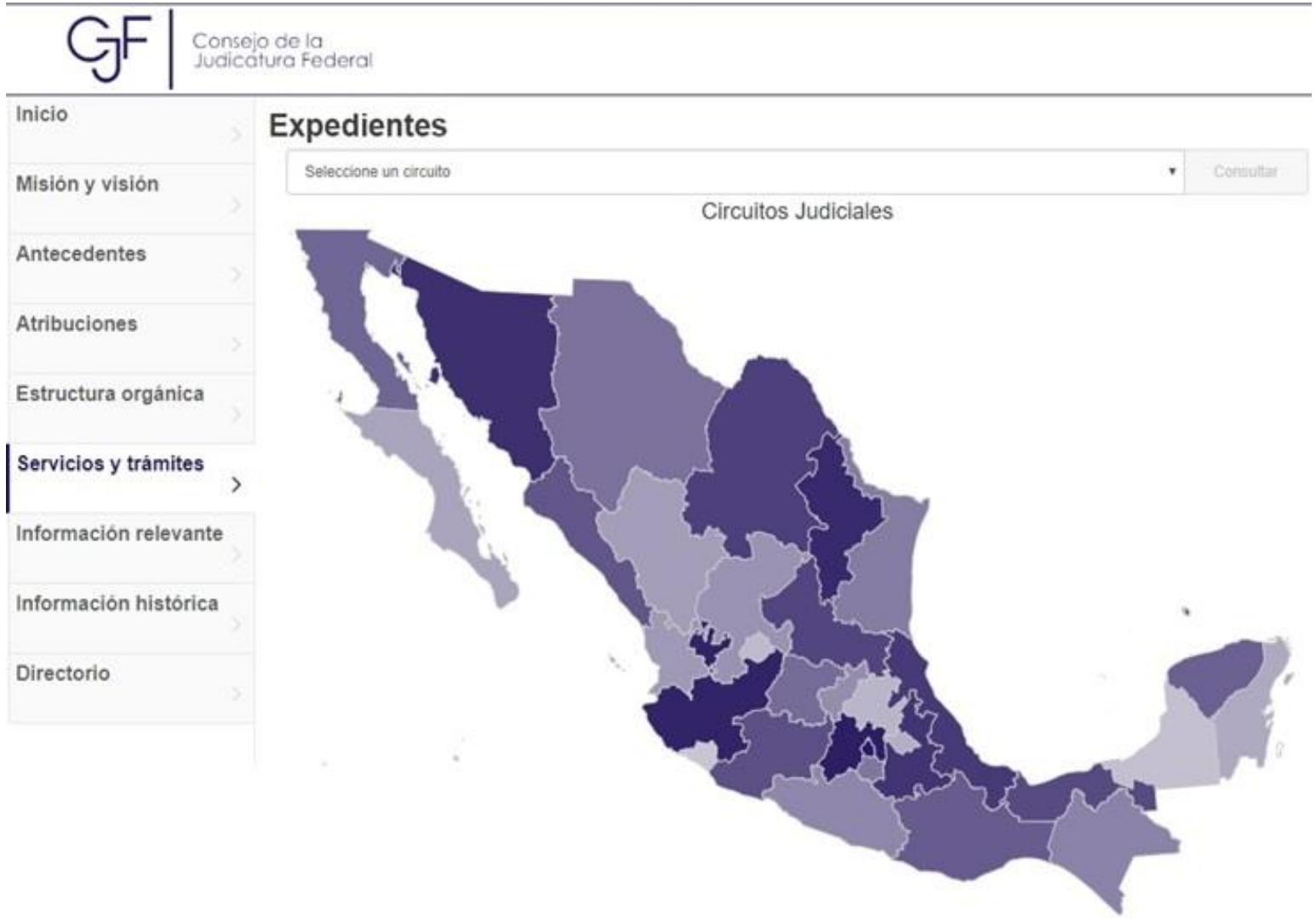
Inicio de Vigencia

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

Poder Judicial de la Federación

- **Suprema Corte de Justicia de la Nación**
- Tribunal Electoral
- **Plenos Regionales**
- **Tribunales Colegiados de Circuito**
- Tribunales Colegiados de Apelación
- Juzgados de Distrito

CIRCUITOS JUDICIALES

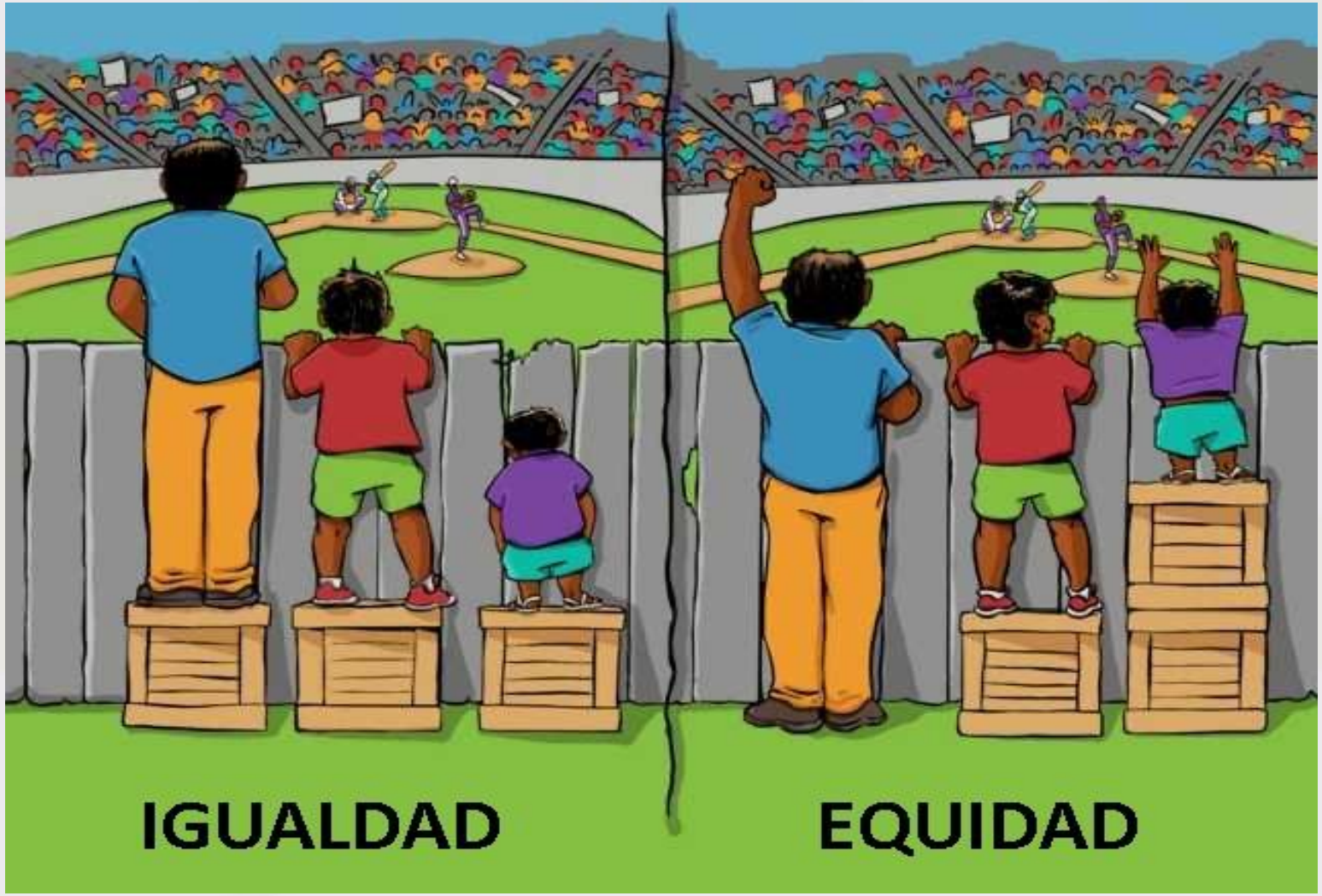


Legislación Laboral		Jurisprudencia	
		1917	5ª Época
1ª LFT	1931		
		1957	6ª Época
		1968	7ª Época
2ª LFT	1970		TCC
Reforma Procesal	1980	1988	8ª Época
		1995	9ª Época
Reforma Integral	2012	2011	10ª Época
Reforma Integral	2019	2021	11ª Época

Fuentes del Derecho del Trabajo

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

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


IGUALDAD
EQUIDAD

Competencia de las Autoridades

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

- **Ramas industriales y servicios**: Aceites y grasas vegetales, Alimenticia y de bebidas envasadas; Automotriz; Azucarera; Banca y Crédito; Calera; Celulosa y papel; Cementera; Cinematográfica; Eléctrica; Ferrocarrilera; Hidrocarburos; Hulera; Maderera; Metalúrgica y siderúrgica; Minera; Petroquímica; Química, química farmacéutica y medicamentos; Tabacalera; Textil; y Vidriera.
- **Empresas**: las administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; las que actúen por contrato, o concesión federal; y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.
- Obligaciones patronales en materia **educativa**, de **capacitación y adiestramiento**, así como de **seguridad e higiene**.

Estructura de la Ley Federal del Trabajo

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

Parte Dogmática de la LFT

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

Relación de Trabajo

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

Subordinación

La subordinación se concibe como la facultad que tiene la patronal para encauzar la actividad de las personas trabajadoras dentro de lo pactado y conforme a las normas del derecho del trabajo; esa facultad deriva de la **responsabilidad social** que tiene la patronal como titular de una empresa.

Elementos que reflejan Subordinación

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

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

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

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

La Patronal y sus Directores, Administradores y Gerentes

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

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

Persona Trabajadora y Trabajadora de Confianza

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

Son funciones de confianza:

a) Las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, **cuando tengan carácter general**, y

b) Las que se relacionen con trabajos personales de la patronal dentro de la empresa o establecimiento. *(art. 9 LFT)*

Personas Trabajadoras de Confianza

(arts. 182 a 186 LFT)

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

Empresa y Establecimiento

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

- En algunos ordenamientos laborales se usa el concepto **centro de trabajo** que se asemeja al de **establecimiento**.
- Todas las personas trabajadoras del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la **participación en las utilidades**. *(art. 127 frac. IV LFT)*
- Pueden celebrarse **contratos colectivos** o elaborarse **reglamentos interiores**, cuya aplicabilidad sea una empresa o establecimiento. *(arts. 386 y 422 LFT)*

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

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

Ocho ordenamientos en total.

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

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

¿Mi empresa presta servicios especializados?	**¿Mi empresa recibe servicios especializados?**
¿Es necesario que mi empresa cuente con el REPSE?	**¿Es necesario que la empresa que me presta servicios cuente con el REPSE?**

Formalidades de la subcontratación especializada o complementaria

1. Contrato por escrito en el que se señale el **objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar**, así como el **número aproximado de personas trabajadoras** que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

2. Registrarse ante la STPS.

3. Renovar registro cada tres años.

4. Proporcionar cuatrimestralmente al IMSS y al INFONAVIT sus contratos y su registro.

Régimen Subcontratación

- STPS: **Disposiciones** que determinen los procedimientos para el registro de prestadoras de servicios u obras especializadas. Ver modificaciones **03/02/2023**, **16/02/2023** y **21/02/2024**.

- **REPSE**

- Catálogo de prestadoras de servicios especializados:

  https://repse.stps.gob.mx/app/

Ejemplo subcontratación de personal

OUTSOURCING: *Proceso de reclutamiento, selección, contratación y administración del personal requerido por cualquier tipo de organización.*

Asumimos toda la responsabilidad laboral con los empleados contratados.

¿QUÉ INCLUYE EL SERVICIO?

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

Beneficios inmediatos: *Reducción de cargas de trabajo y reducción de costos.*

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.

Descentralización Productiva

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

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

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

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

Subcontratación de servicios u obras

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

Responsabilidad Solidaria

- Se origina cuando una empresa de obras o servicios especializados incumple sus obligaciones patronales a sus personas trabajadoras.

- El incumplimiento tiene el efecto de hacer responsable solidario de esas obligaciones a la empresa contratante, es decir, a la que recibió o recibe servicios especializados, **sin que ésta sea parte patronal**.

- Esas obligaciones pueden ser el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones debidas a las personas trabajadoras o multas a la autoridad *(Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo)*.

Substitución Patronal

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

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

P T U

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

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como **límite máximo tres meses del salario del trabajador** o el promedio de la **participación recibida en los últimos tres años**; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a PTU cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales.

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

TEMA 2

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

Contrato de Trabajo

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

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

Contrato de Trabajo

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

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

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

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN SURINAM, S.A. DE C.V., EN LO SUCESIVO **SURINAM** Y EVA MENA GARCÍA, EN LO SUCESIVO **EVA**, CONTRATO QUE SUJETAN A LAS CLÁUSULAS QUE SE ASENTARÁN A CONTINUACIÓN DE LAS SIGUIENTES:

D E C L A R A C I O N E S

I. De SURINAM: 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 EVA, 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 a SURINAM 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, EVA prestará sus servicios desarrollando labores relativas al **puesto** de Soldadora, así como las que le son conexas.

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

CLÁUSULAS *(continuación)*

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

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

Cuando EVA requiera su recibo en forma impresa deberá otorgar un ejemplar firmado a SURINAM.

CLÁUSULAS *(continuación)*

5ª La duración máxima de la **jornada** semanal de EVA 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 EVA 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 **07 de agosto del 2025**.

Cláusula de Confidencialidad

Debe tomarse en cuenta que:

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

Cláusula de Confidencialidad

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

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

Contratos por Tiempo u Obra Determinados

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

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

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

Casos previstos por la LFT

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

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

1ª A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, EVA 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 EVA que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio de SURINAM, 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 patronal.

Contrato para Capacitación Inicial (art. 39-B)

1ª A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, EVA 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 de SURINAM, 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 patronal.

Los periodos a prueba y de capacitación inicial:

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

CUANDO TE TOCA HACER HOME...
OFFI... ZZzzzzz

DOF 11/ene/2021

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

Capítulo de Teletrabajo

- Es una **modalidad** que consiste en el desempeño de labores en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa cuando así lo permiten las tecnologías de la información y la comunicación.

- Ese lugar distinto puede ser en el domicilio que elija la persona que presta el servicio.

Capítulo de Teletrabajo

- Combate la precarización del trabajo, pues evita que las empresas abusen de esa modalidad para trasladar a sus personas trabajadoras el costo de oficinas, equipo de cómputo, luz e internet.

- También se precarizaba el trabajo porque se paga menos a quienes prestan teletrabajo que a quienes prestan trabajo presencial o se les privaba del IMSS, por lo que ambas cuestiones son prohibidas expresamente.

Capítulo de Teletrabajo

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

Las obligaciones de Teletrabajo **NO** aplican:

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

"El home office y ser mamá durante la cuarentena no es estresante"
- Elizabeth, 30 años.

Adecuaciones a Contratos

9ª EVA 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 EVA 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 pueda verificarse el cumplimiento de la jornada.

Adecuaciones a Contratos

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

La jornada de EVA 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 pueda verificarse el cumplimiento de la jornada.

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

SURINAM cubrirá a EVA $300.00 mensuales como reembolso de las partes proporcionales de los servicios de telecomunicación y electricidad que son los que el teletrabajo genera.

Adecuaciones adicionales

- Equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con obligaciones de seguridad y salud que se entregan.
- Mecanismos de contacto y supervisión, así como duración y distribución de horarios.
- Reversibilidad.
- **NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo**.

TEMA 3

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Trabajo Digno

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

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

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

Discriminación

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

Art. 3 bis LFT.- Se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

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

Permisos Obligatorios

- Permiso para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato o del estado, siempre que se avise con la oportunidad debida y que el número de personas trabajadoras comisionadas no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

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

- Permiso de **maternidad en caso de adopción**, de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Permisos Obligatorios

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

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

Licencia por Cuidados Médicos

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

(arts. 170 bis LFT y 140 bis LSS)

Permisos Obligatorios

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

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 las Personas Trabajadoras *(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 las Personas Trabajadoras *(art. 135 LFT)*

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

- Usar los útiles y herramientas para **objeto distinto** de aquél a que están destinados.

- Acosar sexualmente o realizar actos inmorales.

Productividad, Formación y Capacitación

(arts. 153-A a 153-D)

- Es **obligatorio proporcionar** capacitación o adiestramiento que permita elevar el nivel de vida, la competencia laboral y la productividad.
- Pueden proporcionarse **dentro** de la misma empresa o **fuera** de ella, **dentro o fuera de la jornada**.
- Se imparte por personal propio; instructores u organismos especializados y autorizados por la STPS; o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.
- A quienes se imparta, tienen obligación de **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 personas trabajadoras y de la patronal en empresas **con más de 50 personas trabajadoras**, 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 personas trabajadoras**.

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 las personas trabajadoras de la empresa.
- Deben señalar el procedimiento a través del cual se establecerá el **orden en que serán capacitados los de un mismo puesto**.

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

SIRSE Sistema de Registro de Capacitación Empresarial.

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

Seguridad e Higiene *(art. 475)*

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

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

Ley Silla (DOF 19/dic/2024)

- Es obligación proveer asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.

- Los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para los descansos periódicos se designen. La misma disposición regirá en establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

Ley Silla (DOF 19/dic/2024)

- Queda prohibido obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones.

- Deben atenderse las “DISPOSICIONES sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales”. DOF 17/jul/2025

Ley Silla (DOF 19/dic/2024)

Deben especificarse en el reglamento interior de trabajo:

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

TEMA 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

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

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

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

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

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

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

Agentes de comercio y otros semejantes

(arts. 285-291 LFT)

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

Trabajo de autotransportes

(arts. 256-264 LFT)

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

A trabajo igual, salario igual

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

A trabajo igual, salario igual

Pueden estipularse salarios distintos para trabajo igual:

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

Propinas *(arts. 346 y 347 LFT)*

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

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

Salario Mínimo *(arts. 90 a 97 LFT)*

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

Tabla CONASAMI 2025

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

Normas Protectoras del Salario

(arts. 98 a 109 LFT)

- El derecho a percibir el salario es **irrenunciable**.
- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones son créditos **preferentes** sobre cualquier otro.
- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en **moneda de curso legal**, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales o fichas.

Normas Protectoras del Salario

- El pago se efectuará en el lugar de la prestación del servicio, en día laborable, durante las horas de trabajo o justo después de su terminación.
- Los **plazos** para el pago no deben ser mayores de una semana para quienes desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás.
- Está prohibida la imposición de **multas**.

LA DE RH
DESPUÉS DE
DESCONTARME MIS
RETARDOS
YO CON UN BUEN
DE DEUDAS

Descuentos al Salario *(art. 110 LFT)*

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

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

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

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

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

Descuentos al Salario *(continuación)*

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

JORNADA DE TRABAJO

(art. 58 LFT)

Es el tiempo durante el cual una persona está a disposición de la empresa 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 30 y 59 minutos.
- El descanso forma parte de la jornada laboral.

  Ejemplo: de 9:00 a 17:00 horas, con cuarenta y cinco minutos de reposo intermedio.
- Cuando no pueda salirse del lugar donde se prestan servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente debe computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. *(art. 64 LFT)*
- En **jornada reducida** no es obligatorio conceder el descanso intermedio. ***(jurisprudencia 2ª/J. 150/2009)***

Modalidades de la Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jornada de Directiv@s

(Jurisprudencia 2ª/J. 12/2017)

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

11ª Por las funciones de alto nivel que desarrolla la DIRECTORA, 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 ordinario de labor, debe cubrirse una **prima adicional de 25%** por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Solo se tendrá derecho a una **parte proporcional** del salario de los días de descanso cuando no se presten servicios todos los días laborables de la semana.

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

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

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

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

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

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

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

VACACIONES *(art. 76 LFT)*

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

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

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

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

Períodos Vacacionales

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

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

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

Labores Discontinuas o de Temporada

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

AGUINALDO *(art. 87 LFT)*

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

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

Cuando me llegue el aguinaldo

– Me da $30.00 de jamón de pavo por favor.

– Se pasó un poquito, serían $33.00.

– Está bien, así déjelo.

Prestaciones Extralegales

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

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

ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES PUEDEN SER:

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

DOCUMENTACIÓN LABORAL *(art. 804)*

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

TEMA 5

DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

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

TERMINACIÓN

Causas contempladas en el artículo 53 LFT:

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

Renuncia. ***(art. 5° CPEUM)***

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

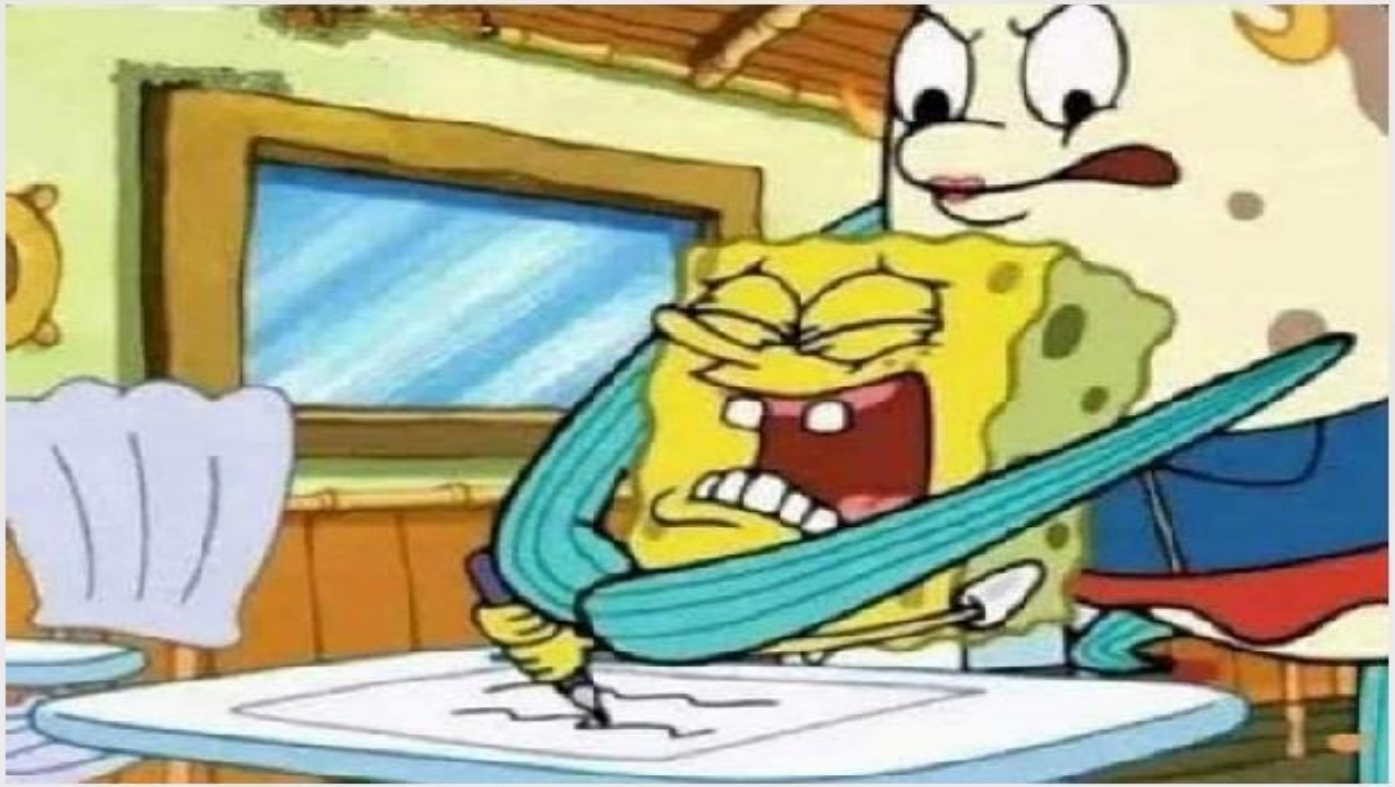
Convenios de Terminación

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

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

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

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



Estabilidad reforzada

(jurisprudencia 2a/J. 96/2019 (10ª)

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

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

- Engaño con certificados falsos o referencias con que se atribuyan capacidades de las que carezca la persona trabajadora. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- Incurrir durante las labores en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la patronal, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

- Cometer cualquiera de los actos enumerados anteriormente en contra de sus pares, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

- Cometer fuera del servicio, contra la patronal, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a referidos anteriormente, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

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

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

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

Aviso de la Rescisión

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

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

Aviso de Rescisión

(art. 47 LFT)

Antes de la reforma legal del 2019:

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

Con la reforma legal del 2019:

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

Reforma Constitucional *(24/feb/2017)*

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

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

Reformas a la LFT:

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

Reformas a la LFT:

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

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

Muerte del Trabajador

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

Rescisión sin Responsabilidad para la Persona Trabajadora

(Arts. 51 y 52 LFT)

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

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

Ofrecimiento del Trabajo *(art. 784 LFT)*

…Corresponde a la patronal probar su dicho cuando exista controversia sobre:

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo.

VI. Constancia de haber dado por escrito a la persona trabajadora o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.

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

Asimismo, **la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo no exime a la patronal de probar su dicho.**

TEMA 6

FINIQUITOS, LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES

Finiquito y Liquidación

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

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

Indemnización

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

Salario Integrado

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

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

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

Salario Variable

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

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

Deslindarse de la Reinstalación

(arts. 49 y 50 LFT)

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

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

Prima de Antigüedad

(art. 162 LFT)

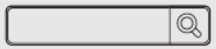
- Son doce días de salario (**no UMA's**) por cada año de servicios prestados.
- Debe cubrirse a las personas trabajadoras de planta que se separen voluntariamente de su empleo y tengan al menos 15 años de antigüedad; a los que se separen por causa justificada y a los que sean despedidos, justificada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

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

Yo sin entender nada

POR SU ATENCIÓN ¡GRACIAS!

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

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