

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

**PRINCIPALES
DISPOSICIONES DE
LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
APLICABLES A
NÓMINAS**

A cargo del

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias

1. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

COFiDE

Marco Jurídico

- La Constitución y los Tratados Internacionales
- La Legislación Secundaria
- La Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad

Poder Judicial Federal

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



Consejo de la
Judicatura Federal

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

Expedientes

Seleccione un circuito

Consultar

Circuitos Judiciales



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

COFiUE



**Suprema Corte
de Justicia de la Nación**

Semanario Judicial de la Federación

Consulta tradicional

Escriba el tema de su interés o número(s) de identificación. Utilice comillas para "búsqueda de frases".

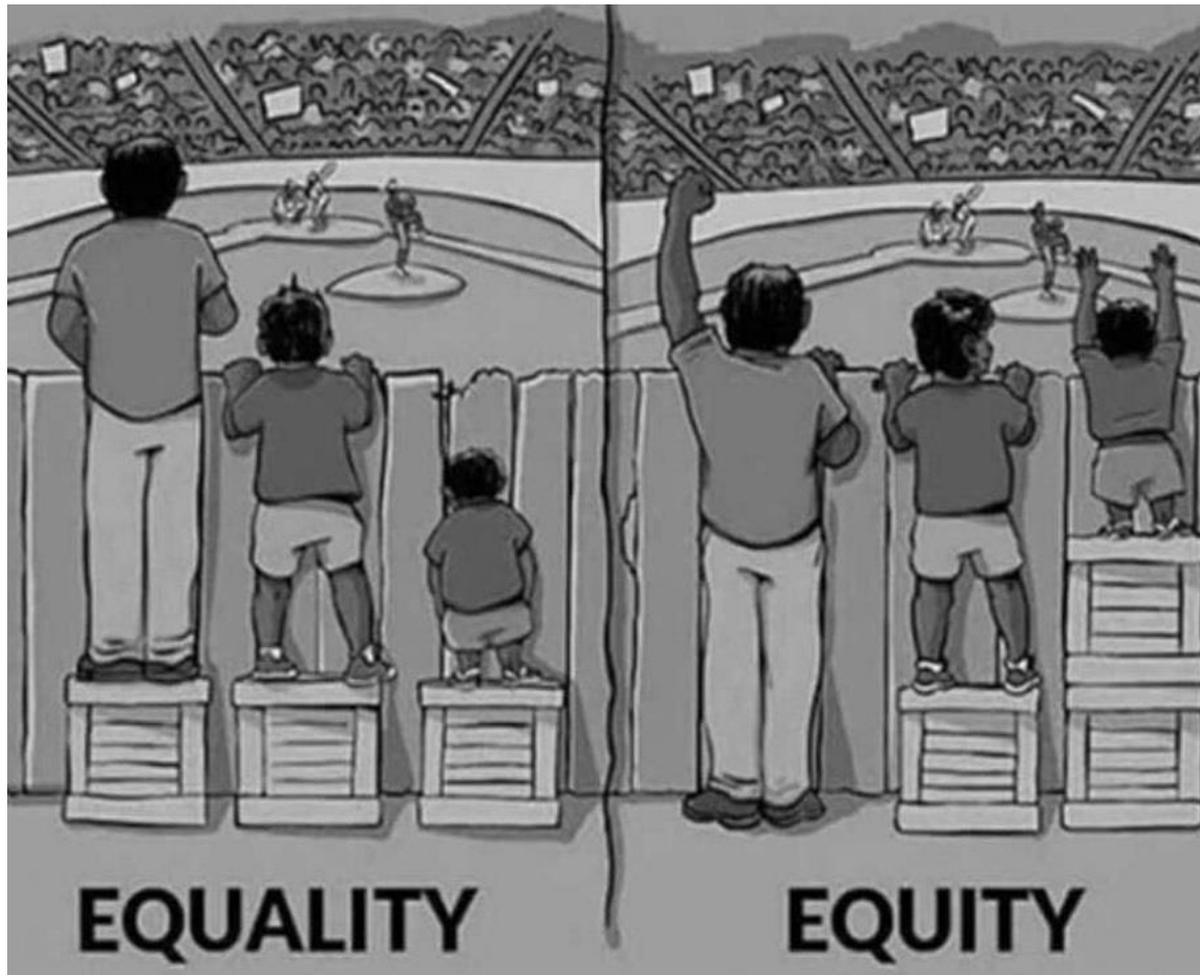
Número de resultados por página: Ordenar por:

- Rubro (Título/Subtítulo)
- Texto
- Precedentes
- Localización
- Tesis jurisprudenciales y aisladas
- Tesis Jurisprudenciales
- Tesis Aisladas

Épocas

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 checked="" 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		
	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Informes		<input type="checkbox"/> Informes

Equidad (descripción gráfica)



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

Relaciones Individuales y Colectivas

- La contratación individual
- Trabajos especiales (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).
- Sindicatos, Contratos Colectivos y Huelga

Relación de Trabajo

Es una situación jurídico-objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen. (art. 20 LFT)

Subordinación vs Dependencia Económica

“La subordinación aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar”.

FERRARI, Costa. El concepto de subordinación. Argentina, 1967. Pág. 50.

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. (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)

La Empresa

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)

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

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones de las relaciones con sus trabajadores; en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios. (art. 13 LFT)

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. (art. 15 LFT)

Substitución Patronal

Consiste en 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

COFiDE

El 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 de la LFT)

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 de la LFT)

Requisitos del Contrato de Trabajo (art. 25 LFT)

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

DECLARACIONES

I. Del “Patrón”: Ser una sociedad mercantil debidamente constituida de conformidad con las leyes de la República Mexicana; tener su domicilio en Emilio Cárdenas número 54, Colonia Tlalnepantla Centro, Municipio de Tlalnepantla de Baz en el Estado De México, C.P. 54000, y dedicarse a la automatización, control de procesos e instrumentación industrial.

Declaraciones (continuación)

II. Del Trabajador con RFC MEGM810617 y CURP MEGM810617HDFNRN08: Llamarse como quedó escrito en el rubro de este contrato; de nacionalidad mexicana, 38 años de edad, sexo masculino y casado; 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** marcomena@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 él y por tanto resultan ser sus **beneficiarios**, su esposa Laura Río Rivera y su hija Ana Mena Río.

C L Á U S U L A S

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

2ª El salario del trabajador será la cantidad semanal de \$2,100.00, que le cubrirá el patrón 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 del trabajador y por su seguridad, el salario y prestaciones podrán pagársele mediante depósito o transferencia bancarios.

4ª La duración máxima de la jornada semanal del trabajador será de cuarenta y ocho horas por tratarse de jornada diurna.

5ª Las únicas prestaciones de que disfrutará el trabajador son las que consigna la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULAS (continuación)

6ª El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido, lo suscriben en la Ciudad de México, el día 22 de enero del 2020.

Contratos por Tiempo Determinado o por Obra Determinada

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 esta 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)

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

1ª A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, el trabajador prestará sus servicios sujeto 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 Mecánico.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador 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 en Modalidad de Capacitación Inicial (art. 39-B)

1ª A partir de la fecha en que se celebra el presente contrato, el Trabajador prestará sus servicios al Patrón, sujeto a un periodo de capacitación inicial de tres meses, con el fin de que adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para el puesto de Mecánico.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta 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 el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Régimen de Subcontratación

Es aquel por el cual un contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de un contratante, quien fija las tareas del contratista y lo supervisa. El contrato que al efecto se celebre deberá constar por escrito. (art. 15-A LFT)

Condiciones del Régimen de Subcontratación

No podrá 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 al servicio del contratante.

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

No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista.

(art. 15-D LFT)

Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón (Art. 47 LFT)

Engaño con certificados o referencias falsas.

Faltas de probidad u honradez; actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual.

Ocasionar perjuicios materiales intencionalmente o por negligencia extrema,.

Revelar secretos o asuntos de carácter reservado.

Más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días.

Desobediencia sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Negarse a adoptar medidas preventivas.

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.

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.

NOTA: Aplica solo en juicios ante las JCA.

Riesgos y Consecuencias

El trabajador podrá solicitar ante la JCA, que se le reinstale o que se le indemnice.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a doce meses salarios vencidos e intereses. (Arts. 47 y 48 LFT)

Deslindarse de la Reinstalación

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

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- Si comprueba que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- En los casos de trabajadores de confianza;
- En el servicio doméstico; y
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

(arts. 49 y 50 LFT)

Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador (arts. 51 y 52 LFT)

Engaño respecto de las condiciones del trabajo;

Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Incumplimiento de pago o reducción del salario;

Perjuicios maliciosos en sus herramientas o útiles de trabajo;

Por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad;

Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

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

Terminación de las Relaciones de Trabajo

El mutuo consentimiento;

La muerte del trabajador;

La terminación de la obra o vencimiento del término;

La incapacidad física o mental del trabajador.

(art. 53 LFT)

Renuncia (Art. 5° CPEUM)

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.

Para determinar el monto de las indemnizaciones se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (arts. 84 y 87 LFT)

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

Introducción

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la LFT y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia ley.

(art. 56 LFT)

Jornada de Trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

(art. 58 LFT)

Tipos de Jornada (arts. 59 al 65 LFT)

DIURNA: 8 horas a laborarse entre las seis y las veinte horas.

NOCTURNA: 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.

En jornada continua de una duración menor a los máximos legales (Jornada Reducida) no es obligatorio conceder el descanso intermedio.

Modalidades de la Jornada

- 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.

- Pueden repartirse las horas de trabajo, a fin de permitirse 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.

Horas Extras (arts. 66 a 68 LFT)

Puede prolongarse la jornada de trabajo sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y sin que los trabajadores estén obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor.

Las horas extras se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, se deberá pagar el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Días de Descanso (arts. 69 a 71 LFT)

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

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.

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.

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)

Lo son el 1º de enero; el 1º lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el 3º lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1º de mayo; el 16 de septiembre; el 3º lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 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 los 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 correspondiente al descanso obligatorio.

Vacaciones (art. 76 LFT)

Al cumplir año(s) de servicios se tiene derecho a un período de vacaciones pagadas.

El periodo de vacaciones en ningún caso podrá ser inferior a 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.

Períodos Vacacionales

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, el mes o 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 salario 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.

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 treinta días de salario
- Premios de asistencia y puntualidad.
- Fondo de Ahorro.
- Despensa.

Salario (arts. 82 83 y 286 LFT)

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

Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra (*destajo*), por comisión (*primas sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre pagos periódicos*), a precio alzado o de cualquier otra manera.

Puede ser fijo, variable o mixto.

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

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.

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 al trabajador por su trabajo.

Para determinar las indemnizaciones se tomará el salario del día en que nazca el derecho, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas.

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)

Salario Mínimo (arts. 90 a 97 LFT)

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en 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.

No podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo los casos de pensiones alimenticias; abonos para cubrir préstamos del INFONAVIT (*máximo del 20% del salario*); y abonos para cubrir créditos INFONACOT (*máximo del 10% del salario*).

“Nueva” Política de los Salarios Mínimos



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.

Se pagará directamente. Sólo en los casos en que alguien esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El **salario en efectivo** deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales o fichas.

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.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito o transferencia bancarios. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores.

Documentos que el Patrón debe Exhibir en Juicio

Contratos individuales, cuando no exista contrato colectivo;

Recibos de pagos de salarios y comprobantes de pago de prestaciones;

Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

Comprobantes del cumplimiento de obligaciones IMSS e INFONAVIT.

(art. 804 LFT)

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.

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.

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

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES

COFiDE

Principios Generales

Art. **123** CPEUM: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Art **5°** CPEUM:

A nadie puede impedirse el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

No puede admitirse convenio en que la persona renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la dignidad, la salud y la vida para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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.

El trabajo digno o decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La igualdad sustantiva supone el acceso a las mismas oportunidades, y considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales, elimina la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Principios Generales en la LFT

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente libre de discriminación y de violencia; promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento y la productividad; la sustentabilidad ambiental; así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

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.

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



Obligaciones de los Patrones (art. 132 LFT)

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- Contar con instalaciones para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad. (*En centros de trabajo con más de 50 trabajadores*)
- Disponer de medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar los primeros auxilios.

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 declara la inexigibilidad o la suspensión temporal de obligaciones o responsabilidades que la persona desaparecida tenía a su cargo.

Congruentemente, 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.

Permisos Obligatorios

≠

Casos de Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo

Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo (art. 42)

Enfermedad contagiosa.

Incapacidad temporal.

Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.

El arresto.

Cumplimiento del servicio militar y comisiones oficiales.

Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, hasta por un periodo de dos meses.

Conclusión de la temporada.

Contingencia sanitaria.

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

- Exigir que se compren artículos en tienda o lugar determinado.
- Poner en el índice a una persona para que no se le vuelva a dar ocupación.
- 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.

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, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que impidan concurrir al trabajo.
- 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.
- 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, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Prohibiciones a los Trabajadores (art. 135 LFT)

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso.

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

Acosar sexualmente o realizar actos inmorales.

Productividad, Formación y Capacitación

Es obligatorio proporcionar la capacitación o el adiestramiento que permita elevar el nivel de vida, la competencia laboral individual 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.

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)

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.

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.

5. REFORMA LABORAL

COFiDE

Antecedentes:

El registro de las organizaciones sindicales se encontraba encomendado a la STPS en tratándose de materia federal; y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, en tratándose de materia local.

El registro de Contratos Colectivos de Trabajo estaba encomendado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, dependiendo del giro de la empresa.

Otra de las funciones encomendada a las Juntas, era la de solucionar los conflictos de trabajo, sea por la vía conciliatoria o por el arbitraje (*función jurisdiccional*).

Reforma Constitucional *(24/feb/2017)*

La intención de que el orden jurídico mexicano se adecuara al Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (celebrado el 04 de febrero del 2016), provocó que se deban instaurar:

- En lugar de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un Organismo Descentralizado Federal para la Conciliación y el Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos, y Tribunales Laborales del Poder Judicial Federal.
- En lugar de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Centros Locales de Conciliación y Tribunales Laborales dependientes de los Poderes Judiciales Locales.

Antecedentes (continuación)

El 23 de enero de 2017, Estados Unidos anunció su retirada definitiva del TPP, lo que provocó que la implementación de la reforma constitucional mexicana quedara en suspenso, hasta junio del 2018 en que Trump amenaza con romper el TLCAN.

Para cumplir con los estándares laborales del T-MEC, el 30 de abril se publican las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan la reforma constitucional del 24/feb/2017.

Reformas a la LFT:

Concibe como “Autoridad Conciliadora” al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a los Centros de Conciliación de las entidades federativas.

Concibe como “Autoridad Registral” al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, pues ante este se registrarán todos los sindicatos y se depositarán todos los CCT.

Concibe como “Tribunal” al Juez Laboral.

Reformas a la LFT:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje seguirán recibiendo asuntos hasta en tanto son instaurados los nuevos Centros de Conciliación y Juzgados.

Reformas a la LFT:

Cuando comiencen a funcionar los nuevos organismos de conciliación y los nuevos organismos jurisdiccionales, 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 es un requisito pre-judicial 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.

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 Junta, 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.



COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

GRACIAS POR SU ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx