

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

**PRINCIPALES DISPOSICIONES
DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO APLICABLES A
NÓMINAS
Y A LA “NUEVA NORMALIDAD”**

Expositor.

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias

1. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

COFiUE

Marco Jurídico

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



Suprema Corte de Justicia de la Nación

Semanario Judicial de la Federación

Consulta tradicional

Buscar

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"/> <u>10a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 10a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <u>10a. Época</u>				<input checked="" type="checkbox"/> <u>10a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 10a. Época
9a.	<input checked="" type="checkbox"/> <u>9a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 9a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <u>9a. Época</u>					<input type="checkbox"/> 9a. Época
8a.	<input checked="" type="checkbox"/> <u>8a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input type="checkbox"/> 8a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <u>8a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 8a. Época		<input type="checkbox"/> 8a. Época
7a.	<input checked="" type="checkbox"/> <u>7a. Época</u>	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input type="checkbox"/> 7a. Época	<input checked="" type="checkbox"/> <u>7a. Época</u>	<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

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

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

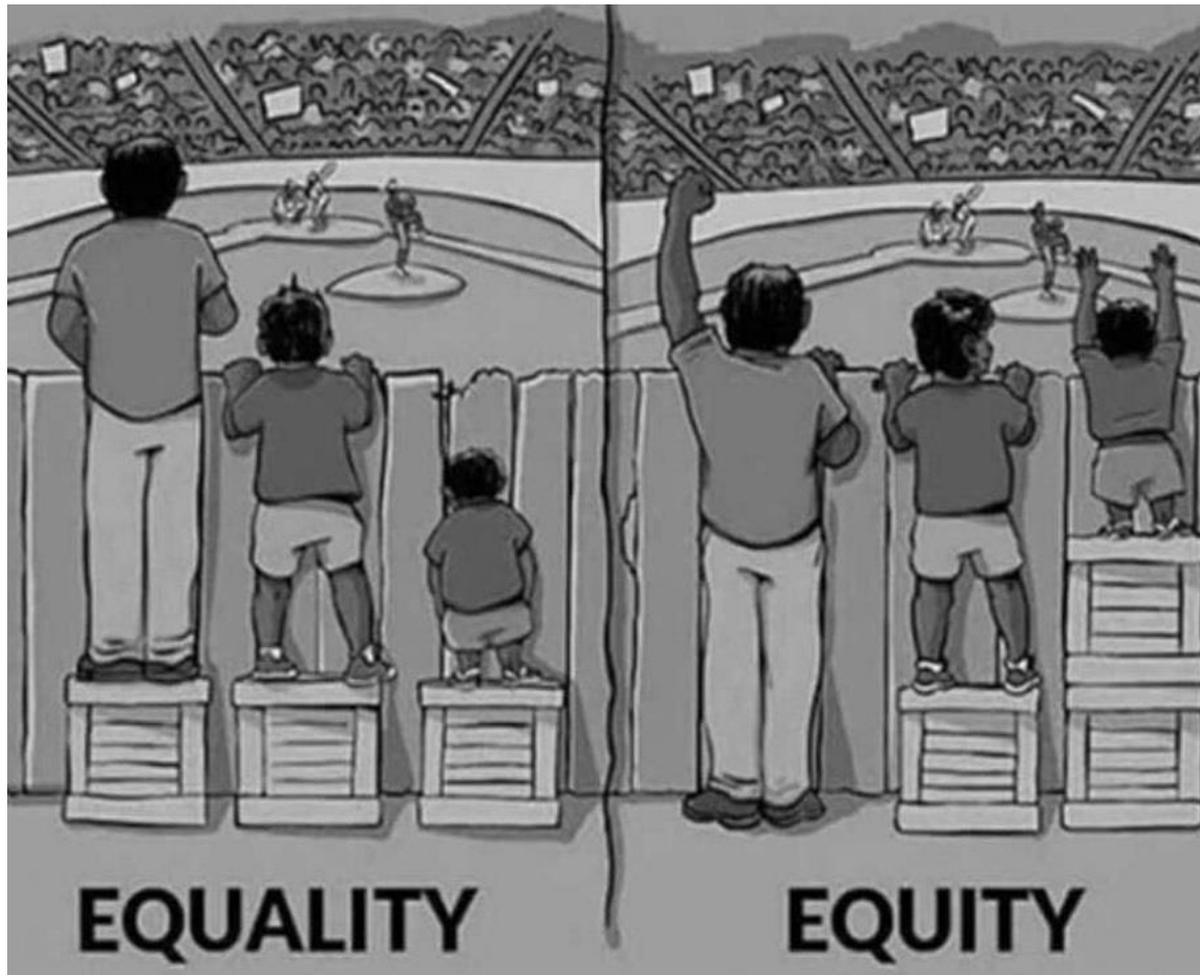


Consultar

Circuitos Judiciales



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

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

Subordinación vs Dependencia Económica

La subordinación se concibe como la facultad que tiene el patrón para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado; esa facultad deriva de la responsabilidad social que tiene el patrón como titular de una empresa.

Elementos que reflejan Subordinación

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

El Patrón y sus Directores, Administradores y Gerentes

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

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

Trabajador y Trabajador de Confianza

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (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)

Régimen de Subcontratación

Es aquel por el cual un contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores a favor de un contratante.

El contratante fija 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)

Substitución Patronal

Se origina por la transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación con el ánimo de continuarla.

No afecta las condiciones de trabajo. El patrón substituido será solidariamente responsable con el substituto por las obligaciones nacidas antes de la substitución, hasta por seis meses; concluido ese periodo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses se cuenta a partir del aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores (art. 41 LFT)

2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

COFiUE

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 TRABAJADORA, EVA MENA GARCÍA, CONTRATO QUE SUJETAN A LAS CLÁUSULAS QUE SE ASENTARÁN A CONTINUACIÓN DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

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

Declaraciones (continuación)

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

C L Á U S U L A S

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

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

CLÁUSULAS (continuación)

3ª A petición de la trabajadora y por su seguridad, el salario y prestaciones podrán pagársele mediante depósito o transferencia bancarios.

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

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

CLÁUSULAS (continuación)

6ª La trabajadora será capacitada o adiestrada en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido, lo suscriben en la Ciudad de México, el día 18 de junio 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 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)

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

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

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

Contrato en Modalidad de Capacitación Inicial (art. 39-B)

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

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

Los periodos a prueba y de capacitación inicial:

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

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.

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

COFiUE

Jornada de Trabajo

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

(art. 58 LFT)

Tipos de Jornada (arts. 59 al 65 LFT)

DIURNA: Hasta 8 horas (pueden ser menos) a laborarse entre las seis y las veinte horas.

NOCTURNA: Hasta 7 horas a laborarse entre las veinte y las seis horas.

MIXTA: Comprende hasta siete horas y media, a laborarse en períodos de la diurna y nocturna. Si el periodo nocturno comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Jornada Continua

Durante esta modalidad debe concederse un descanso diario de entre treinta y cincuenta y nueve minutos.

El descanso forma parte de la jornada laboral.

Ejemplo: de 9:00 a 17:00 horas, con cuarenta y cinco minutos de reposo intermedio.

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 extra 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 corresponde 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)

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

Trabajadores y Patrones determinarán quienes deben prestar sus servicios.

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

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

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, 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 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 veinte 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 ser fijo, variable o mixto.

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.

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 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 pagarse en efectivo por una jornada de trabajo.

Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales; y establecerse distintos para varias áreas geográficas de aplicación.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf

No podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo por 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

<https://www.gob.mx/conasami/articulos/historico-aumento-del-salario-minimo-para-2020?idiom=es>



Normas Protectoras del Salario

(arts. 98 a 109 LFT)

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. El derecho a percibir el salario es irrenunciable.

Los plazos para el pago del salario no deben ser mayores de una semana para las quienes desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás.

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

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 que originen estos medios de pago serán cubiertos por el patrón.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.

Documentos que el Patrón debe Exhibir en Juicio (art. 804 LFT)

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.

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. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Contempladas en el artículo 53 LFT:

- El mutuo consentimiento.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término.
- La incapacidad física o mental del trabajador.

La Renuncia (Art. 5° CPEUM)

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

Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón

(Art. 47 LFT)

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

Aviso de la Rescisión

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

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La falta de aviso determinará la separación no justificada.

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

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

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

5. FINIQUITOS, LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES

COFiDE

Finiquito y Liquidación

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

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

Indemnización

Es la reparación de un daño o un perjuicio que se ha ocasionado.

El despido injustificado provoca un incumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón.

El trabajador despedido podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. (Arts. 47 y 48 LFT)

Si en juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador también tendrá derecho a doce meses salarios vencidos e intereses.

La indemnizaciones por despido injustificado se calculan tomando como base el salario integrado. (arts. 84 y 87 LFT)

Salario Integrado (arts. 84 y 89 LFT)

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

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.”

Deslindarse de la Reinstalación

(arts. 49 y 50 LFT)

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

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

Prima de Antigüedad

Son doce días de salario (no UMA's) por cada año de servicios prestados, que deben cubrirse a los trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo y tengan al menos 15 años de antigüedad; a los que se separen por causa justificada y a los que sean despedidos, justificada o injustificadamente. También se cubre a los beneficiarios en caso de muerte. (art. 162 LFT)

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

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1200000000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=prima%2520antigüedad%2520profesional&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=2&ID=2003698&Hit=1&IDs=2003698&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

6. SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Causas Individuales de Suspensión (art 42 LFT)

- La enfermedad contagiosa del trabajador o la incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no profesionales.
- El arresto del trabajador.
- La designación como representante ante organismos estatales.
- La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio.
- La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, aquel tendrá derecho a salario.
- El llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, único supuesto en el que el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Causas de Suspensión Colectiva (art 427 LFT)

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

**Quedan condicionadas a la autorización de la JCA.*

30/abr/2009

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

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

FUNDAMENTO DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES 2009

LEY GENERAL DE SALUD

TÍTULO DECIMO

Acción Extraordinaria en Materia de Salubridad General

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

REFORMA LABORAL 2012

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

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

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

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

31/dic/2019 – 11/mar/2020

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

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

23/mar/2020

El Consejo de Salubridad General (**CSG**) reconoce al SARS-CoV2 (COVID-19) como una enfermedad grave de atención prioritaria.

El CSG exhortó a los gobiernos de las entidades federativas e integrantes del Sistema Nacional de Salud a definir planes de reconversión hospitalaria y expansión inmediata de capacidad que garanticen la atención oportuna de los casos de la epidemia.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590161&fecha=23/03/2020

Secretaría de Salud 24/mar/2020

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

Se publica en el DOF el ACUERDO que establece medidas preventivas a implementar para la mitigación y control de los riesgos que implica la enfermedad por el SARS-CoV2.

Ordena suspender actividades que involucren concentración física, tránsito o desplazamiento de personas.

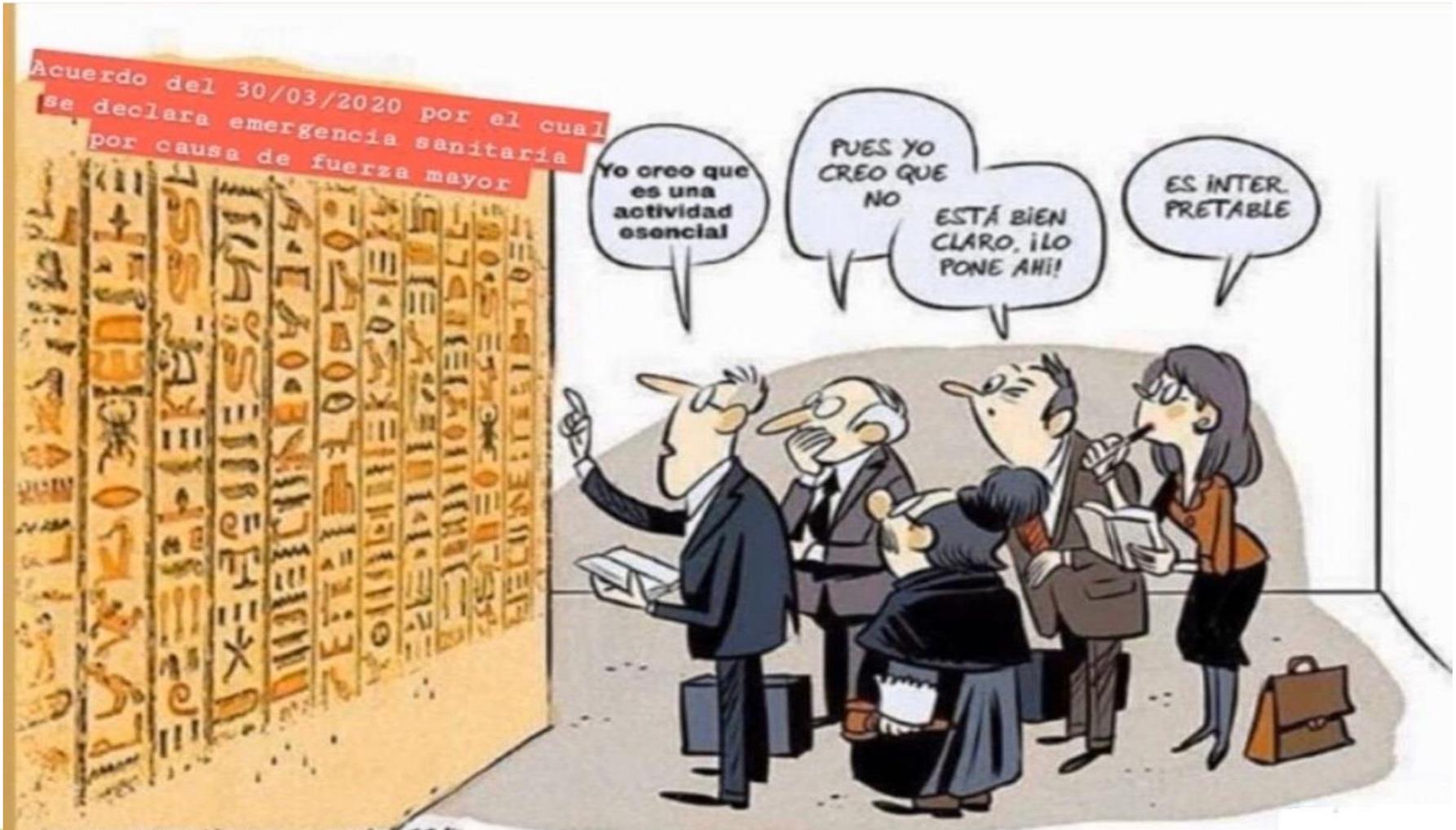
ACTIVIDADES ESENCIALES QUE PUEDEN CONTINUARSE: hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, y medios de información, servicios hoteleros y de restaurantes, gasolineras, mercados, supermercados, misceláneas, servicios de transportes y distribución de gas, siempre y cuando no correspondan a espacios cerrados con aglomeraciones.

Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a lo contratado.

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

Suspender reuniones y congregaciones de más de **100** personas;

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



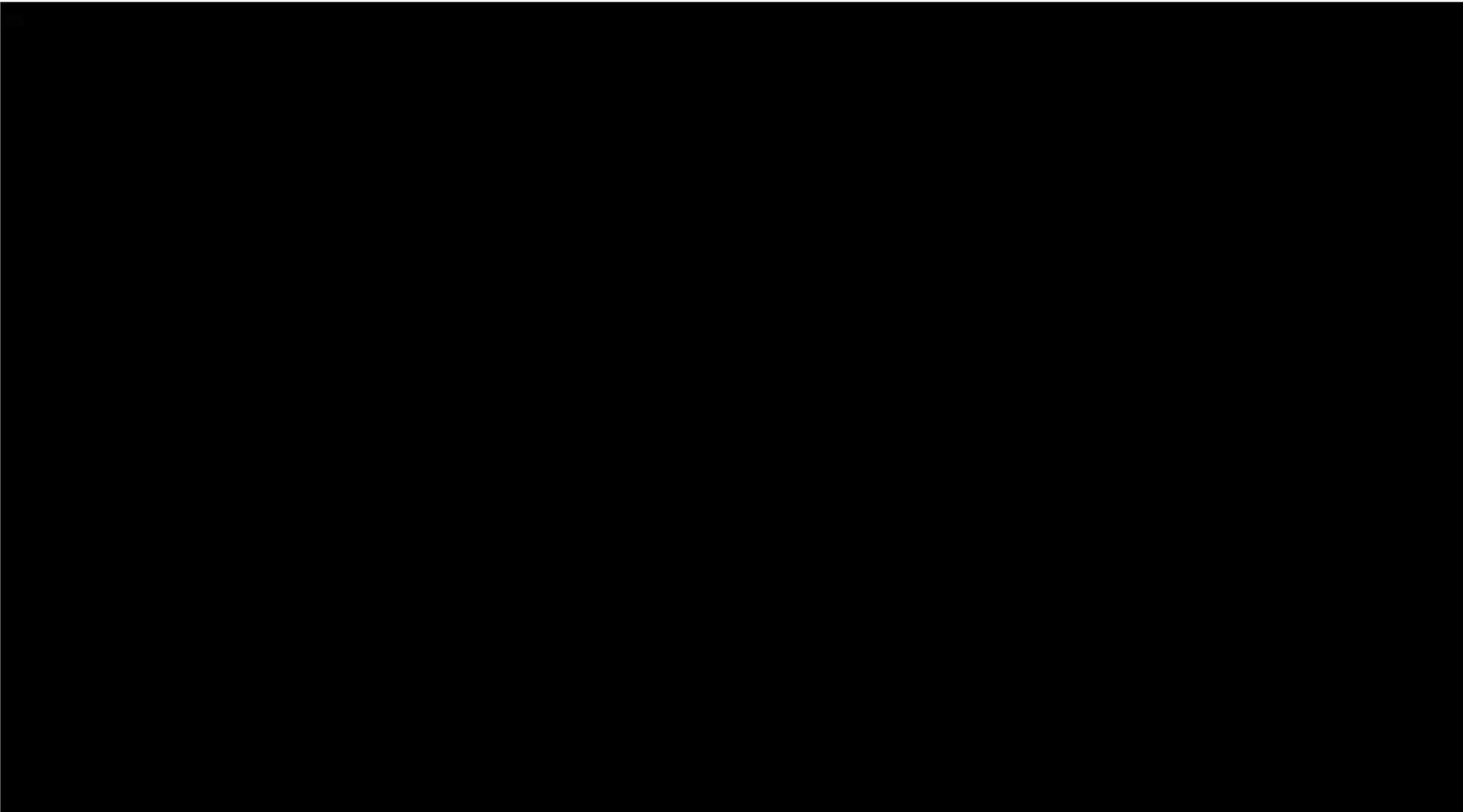
30/mar/2020

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

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

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

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



RESPONSABILIDAD PENAL

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

Fuente INACIPE

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

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

Secretaría de Salud 31/mar/2020

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

- **Adiciona actividades esenciales:** ferreterías, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos y estancias para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos; servicios funerarios y de inhumación, servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales; logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles), así como actividades cuya suspensión pueda tener efectos irreversibles para su continuación.*
- Reduce de **65 a 60** la edad de personas vulnerables y reduce las congregaciones de **100 a 50**.

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

CONTINGENCIA vs EMERGENCIA

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

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

El tiempo de la suspensión no computa en la antigüedad.

Implica dar de baja en el IMSS.

Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia

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

Deberán reincorporarse tan pronto como la autoridad levante la suspensión de actividades.

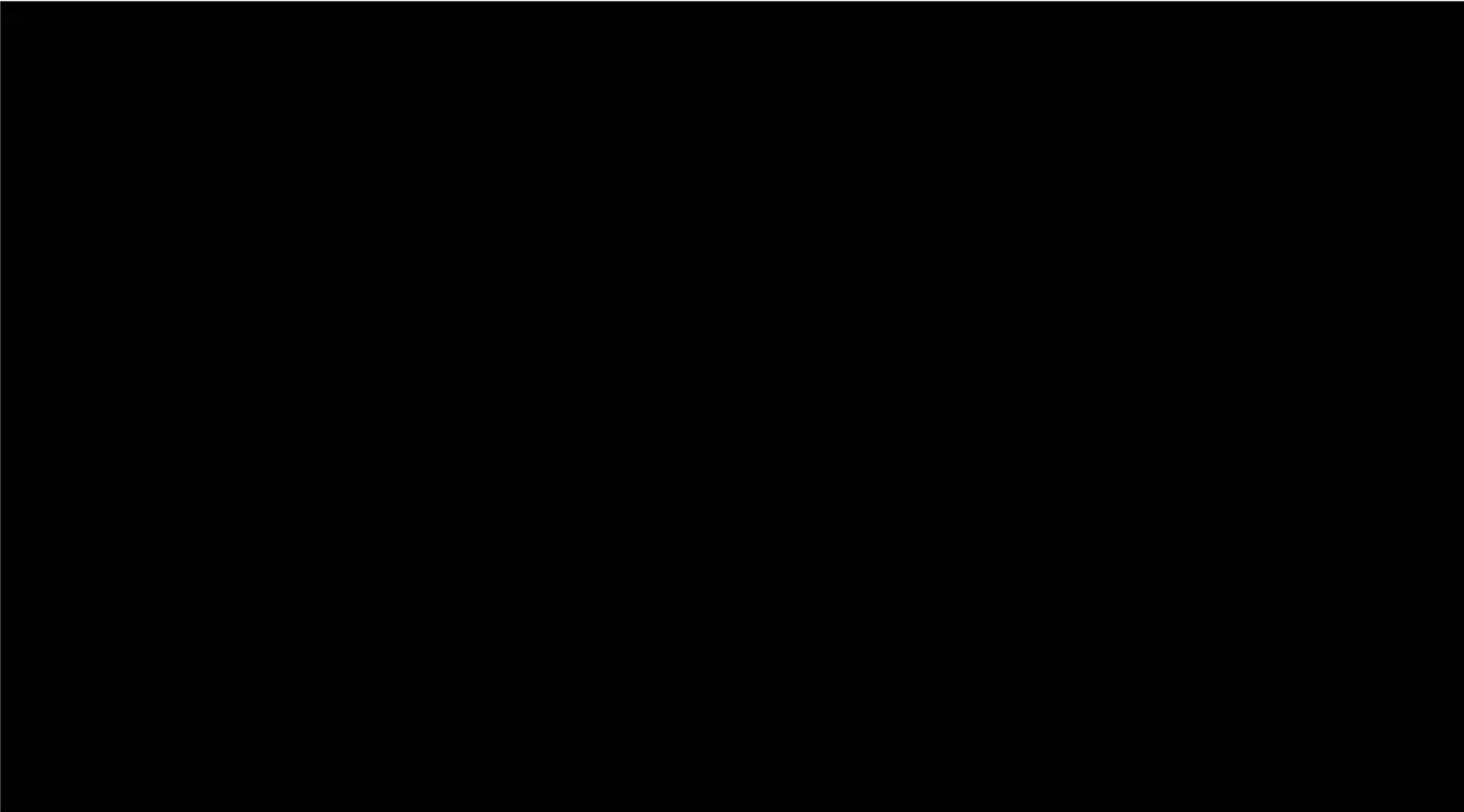
Postura STPS

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

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

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

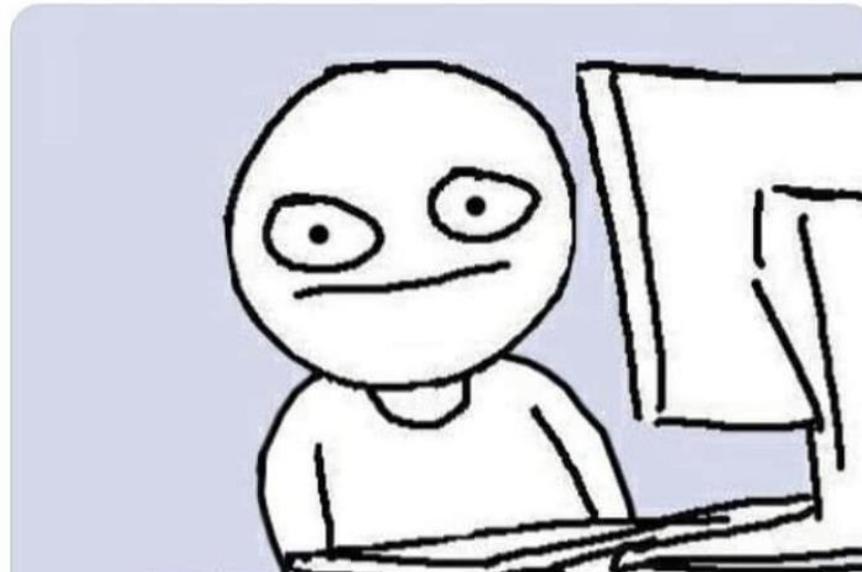
Obedece a eludir el costo político y el económico ante la baja de las y los suspendidos en el IMSS.



HOME OFFICE

¿Si uno trabaja en casa y la esposa le pega cuenta como accidente laboral?

Los laboristas:



HOME OFFICE

Trabajar desde casa, aún en el caso de personas vulnerables al virus e incluso en las empresas que realizan actividades no esenciales, es perfectamente válido pues se cumple con:

- a) Evitar el tránsito o desplazamiento de personas; y
- b) Cumplir el resguardo domiciliario obligatorio.

Sugerimos obtener constancia de que el empleado trabaja en casa para eludir una responsabilidad penal en caso de contagio.

Debe procurarse la desconexión laboral.

VACACIONES (arts. 76 a 81 LFT)

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

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

CONVENIOS DE SUSPENSIÓN

Pueden ser por emergencia sanitaria en el caso de personas vulnerables y actividades no esenciales, o por causa de fuerza mayor en el caso de las esenciales.

También se les ha conceptualizado como permisos con goce de sueldo parcial ya que se plantea una remuneración equivalente a un porcentaje del sueldo.

Deben considerarse las disposiciones correspondientes a los salarios variables.

Debe ser de común acuerdo y considerar los mínimos legales.

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

LIQUIDACIONES

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

REDUCIR SALARIOS Y PRESTACIONES

Se conceptualiza como modificación de condiciones de trabajo (arts. 56, 57 y 426 LFT).

Debe atenderse el principio: “a trabajo igual, salario igual” (*art 86 LFT*).

Debe ser de común acuerdo y respetar los mínimos legales.

La modificación puede sujetarse a una temporalidad o ser indefinida.

CAJA DE AHORRO

Es una medida que se implementó con el propósito de diferir el pago de un porcentaje del salario íntegro.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

IV. Pago de cuotas para la constitución... de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

SOPORTE JURISPRUDENCIAL

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

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

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

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

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

Vínculo al IUS <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES

COFiDE

Principios Generales

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

Art **5°** CPEUM:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

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.

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.

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 o en las diferencias biológicas.

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*)

Obligaciones de los Patrones (art. 132 LFT)

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

Permisos Obligatorios

Permisos para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato o del Estado, siempre que se avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

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

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

Permisos Obligatorios

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

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

La licencia se extenderá hasta ocho semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.

La licencia se prorrogará hasta un año en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto, con derecho al 50% del salario por un periodo de hasta 60 días.

Permisos Obligatorios

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

El IMSS expedirá constancia que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida por el Instituto, tendrá una vigencia de hasta veintiocho días.

Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan 364 días de licencia.

Se tiene derecho a un subsidio del 60% del salario registrado, si se cuenta con 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha del diagnóstico, o 52 semanas de cotización previas al inicio de la licencia.

(arts. 170 bis LFT y 140 bis LSS)

Permisos Obligatorios

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

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

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.

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.
- 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.

Obligaciones de los Trabajadores (art. 134 LFT)

- Dar aviso inmediato 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.

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 capacitación o adiestramiento que permita elevar el nivel de vida, la competencia laboral y la productividad.

Pueden proporcionarse dentro de la misma empresa o fuera de ella, dentro o fuera de la jornada.

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

Los trabajadores a quienes se imparta, están obligados asistir puntualmente a los cursos; cumplir con los programas respectivos; y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud.

Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad

(art. 153-E)

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

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

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

Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento

(art. 153-H)

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

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

Seguridad e Higiene (art. 475)

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

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

8. LA NUEVA NORMALIDAD

COFiDE

Estrategia para reapertura de Actividades

Secretaría de Salud 14 y 15 de mayo del 2020

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

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

- Adiciona como actividades esenciales, a partir del 1° de junio, a la construcción, minería y fabricación de equipo de transporte.
- Implementa el sistema de semáforo para la reanudación de actividades.
- Ordena la elaboración de protocolos sanitarios, readecuación de espacios y procesos productivos y capacitación de personal conforme a los “Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral”.

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

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

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

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

- Los emiten la **SS**, la **STPS**, la **SE** y el **IMSS**.
- Listado completo de las **actividades esenciales**.
- Los esenciales debían autoevaluar su cumplimiento obligatoriamente; el resto lo podrá hacer de forma voluntaria (obtener distintivo IMSS).
- Nuevas especificaciones en la lista de “**poblaciones en situación de vulnerabilidad**”.
- Debe designarse un Comité o Persona para constatar la implementación de las medidas en las empresas o el centro de trabajo.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Deberán considerarse 4 dimensiones para identificar las medidas a implementar:



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

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Clasificación del tamaño de los centros de trabajo:

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

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Estrategias Generales:

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

Lineamientos Técnicos

(continuación)

- Incrementar el número de vehículos destinados al transporte de personal, con el fin de reducir el hacinamiento y la posibilidad de contagios, manteniendo la ventilación natural del transporte.
- Instrumentar un control de ingreso-egreso de las personas trabajadoras, clientes y proveedores que permita:
 - Identificar y aislar personas con síntomas, asistiéndolas para el trámite de su incapacidad digital.
 - Sanitizar con gel y verificar el uso apropiado de cubrebocas.
 - Establecer entradas y salidas físicas exclusivas del personal.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Medidas de Prevención de Contagios en la Empresa:

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

Lineamientos Técnicos

(continuación)

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

Lineamientos Técnicos

(continuación)

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

- Suspender o flexibilizar la asistencia a los centros de trabajo de personas vulnerables o aquellas que conviven en su hogar o tienen a su cargo el cuidado de menores o personas en situación de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio.
- Antes del regreso o dentro del primer mes de haber regresado, otorgar las facilidades a las personas vulnerables para una evaluación médica y para fortalecer las medidas preventivas (higiénico dietéticas, estilos de vida y farmacológicas).
- Las personas trabajadoras con diabetes, hipertensión y cardiopatías deberán acudir a su médico para revisión al menos cada tres meses.

Lineamientos Técnicos

(continuación)

Sugerimos revisar las listas de medidas **INDISPENSABLES** para los distintos tamaños de empresas.

08/jun/2020

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

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

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

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



Responsabilidades y Sanciones

(arts. 992 y sgts. LFT)

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

Multas de 250 a 5,000 UMA's

Prisión de 6 meses a 4 años

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

Parámetros para Determinar Sanciones

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

Parámetros para Determinar Sanciones

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

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

JFCA y PROFEDET

La STPS y la PROFEDET establecen que los lineamientos técnicos no justifican separar o modificar unilateralmente las condiciones de trabajo; que ante el COVID-19, el diálogo y la concertación deben ser la vía para alcanzar acuerdos favorables tanto para asegurar la viabilidad de las empresas como para conservar las fuentes de empleo.

Se abre el sitio <https://procuraduriadigital.stps.gob.mx/> para *“dar seguimiento a las afectaciones laborales en el marco de la emergencia sanitaria; brindar asesoría jurídica a las y los trabajadores afectados, pero sobre todo para facilitar la construcción de acuerdos que nos ayuden a que todos, trabajadores y empresas, salgamos adelante”*.

¡Al menos en agosto podremos ir a la playa!
EN AGOSTO:



COFiUE

Gobierno de la CDMX 12/jun/2020

<https://covid19.cdmx.gob.mx/>

Estima que la CDMX podrá pasar al color naranja en la semana del 22 al 28 de junio si se mantienen los niveles aceptables de contagios y ocupación hospitalaria.

El anuncio será mañana 19 de junio y dentro de las reglas básicas destacan:

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

Línea de ayuda: LOCATEL (5658-1111)

Tramitación Certificado CDMX

<https://covid19.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Documentos%20reanudacion%20de%20actividades/semaforo-naranja-del-plan-gradual-hacia-la-nueva-normalidad.pdf>

covid19.cdmx.gob.mx/medidassanitarias (15 de junio)



Ingresas con Llave CDMX



Selecciona el giro de tu negocio para consultar las medidas sanitarias para la operación de tu negocio en esta fase.



Si tu negocio pertenece a un color en el que ese giro se permite operar te muestra el pdf para que lo consultes.



Si tu negocio no está entre los que pueden operar se te notificará cuándo puedes reiniciar operaciones



Lee y acepta cumplir con las medidas sanitarias para la operación de tu negocio en esta fase del negocio.



Descarga e imprime el comprobante para pegarlo en tu negocio.

JORNADA

Pueden distribuirse las horas de la jornada, a fin de disminuir el número de días de prestación de servicio con lo que también se reduce el riesgo de contagio en trayecto.

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

REDUCIR DÍAS DE TRABAJO

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

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

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

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

- Y tú que hacías abuelo?

+ Le enviaba memes a mis amigos



9. REFORMA LABORAL

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)

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

La intención de que el orden jurídico mexicano se adecuara al Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (celebrado el 04 de febrero del 2016), provocó la llamada reforma en “Materia de Justicia Laboral”, cuyos ejes principales fueron:

- 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.

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 1° de mayo del 2019 se publican las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan la reforma constitucional del 24/feb/2017.

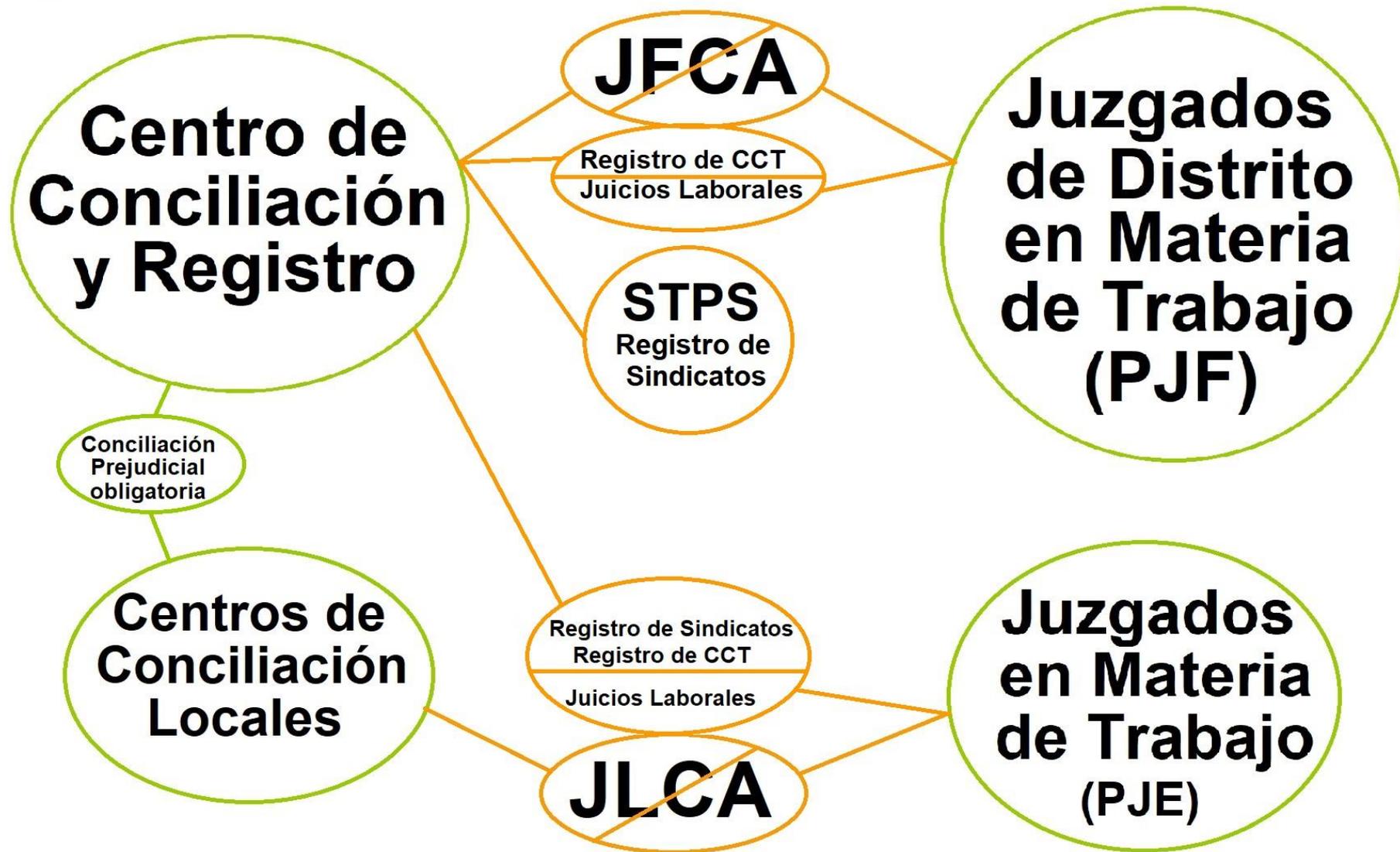
Reformas a la LFT:

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019

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, 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