

Cumplimiento y Tratamiento de Contingencias Laborales

Lic. Luis Javier Villafuerte Arias



COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

1. TRABAJO DIGNO

Trabajo Digno

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

Conforme al artículo **2° de la LFT** se entiende por **trabajo digno o decente** aquel en el que:

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

Discriminación

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

Art. 3 bis LFT.- Se entiende por:

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

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

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

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. **Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.**

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

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

- Guardar **consideración** a trabajadoras y trabajadores, absteniéndose de mal tratos de palabra u obra.
- Contar con instalaciones para el acceso y desarrollo de actividades de personas con **discapacidad**. *(En centros de trabajo con más de 50 trabajadores).*
- Implementar, en acuerdo con trabajadores, un **protocolo** para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

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

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

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

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- Las normas laborales tienen como propósito la protección de la maternidad.
- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y **sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- Debe haber asientos suficientes para las madres trabajadoras.

LICENCIA DE MATERNIDAD

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

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

LACTANCIA

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, las madres trabajadoras tendrán **dos reposos extraordinarios** por día, de **media hora cada uno**, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, se reducirá en una hora su jornada de trabajo.

Demandas de Mujeres Embarazadas

- Quedan exceptuadas de agotar la **instancia conciliatoria** del nuevo modelo laboral.
- Un Tribunal Laboral puede requerir al patrón **se abstenga de dar de baja del IMSS** a la trabajadora embarazada, cuando existan indicios suficientes para presumir que fue despedida en razón de su estado; dicha medida se aplicará cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo.
- En los casos que se reclame discriminación por embarazo, el Tribunal tomará las **providencias necesarias para evitar que se cancele el goce la seguridad social**, en tanto se resuelve el juicio laboral.

LICENCIA POR CUIDADOS MÉDICOS

Debe concederse al padre o la madre de un **menor con cáncer** (solo a uno de ellos).

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

La licencia expedida por el Instituto, tendrá una vigencia de hasta **28 días**.

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

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

(arts. 170 bis LFT y 140 bis LSS)

Permisos Obligatorios

- Permiso de **maternidad** en caso de adopción, de seis semanas **con goce de sueldo**, posteriores al día en que lo reciban.
- Permiso de **paternidad** de cinco días laborables, **con goce de sueldo**, sea por el nacimiento o en caso de adopción de un infante.

TRABAJO DE LOS MENORES

La edad mínima para trabajar es de **15 años**.

15 a 16 años:

- Prohibición de **trabajo nocturno industrial**.
- Necesitan **autorización** de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
- Su **jornada** no debe exceder de 6 horas diarias y deben dividirse en períodos máximos de tres horas disfrutando de reposo intermedio de una hora, por lo menos.

TRABAJO DE LOS MENORES

15 a 18 años:

- Prohibición de que laboren **tiempo extraordinario**, en **domingo** o en **día festivo**.
- No pueden trabajar si no han terminado su **educación básica obligatoria**, salvo los casos que apruebe la autoridad.
- No deben prestar servicios **fuera de la República**, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas.
- Necesitan **certificado médico** que acredite su **aptitud para el trabajo** y someterse a los exámenes médicos.
- Debe otorgárseles un periodo **vacacional** de 18 días.

TRABAJO DE LOS MENORES

15 a 18 años, NO debe ocupárseles:

- En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
- En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres
- En labores peligrosas o insalubres que son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

TRABAJO DE LOS MENORES

No se considera trabajo las **actividades** que bajo supervisión, cuidado y responsabilidad de quienes ejerzan la patria potestad, realicen los **menores de quince años** relacionadas con la **creación artística**, el **desarrollo científico, deportivo** o de **talento**, la **ejecución musical** o la **interpretación artística**, cuando **no interfieran** con su **educación**, esparcimiento y recreación ni impliquen riesgo para su **integridad o salud**.

Estructura de la Ley Federal del Trabajo

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

Parte **Dogmática** de la LFT que contiene disposiciones relativas a mujeres y menores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Seguridad e Higiene *(art. 475)*

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

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

2. FORMAS DE ELUDIR DEMANDAS LABORALES

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

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

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

- Dar **aviso inmediato** al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

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

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

“Permisos Obligatorios”

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

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

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

TERMINACIÓN

Causas contempladas en el artículo 53 LFT:

- La **incapacidad física o mental** del trabajador. Si ésta proviene de riesgo no profesional tendrá derecho a un mes de salario y la prima de antigüedad, o a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. *(art. 54 LFT)*
- La terminación de la **obra** o vencimiento del **término**.
- La **muerte del trabajador**.
- El **mutuo** consentimiento.

La **Renuncia**. *(art. 5° CPEUM)*

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

Muerte del Trabajador

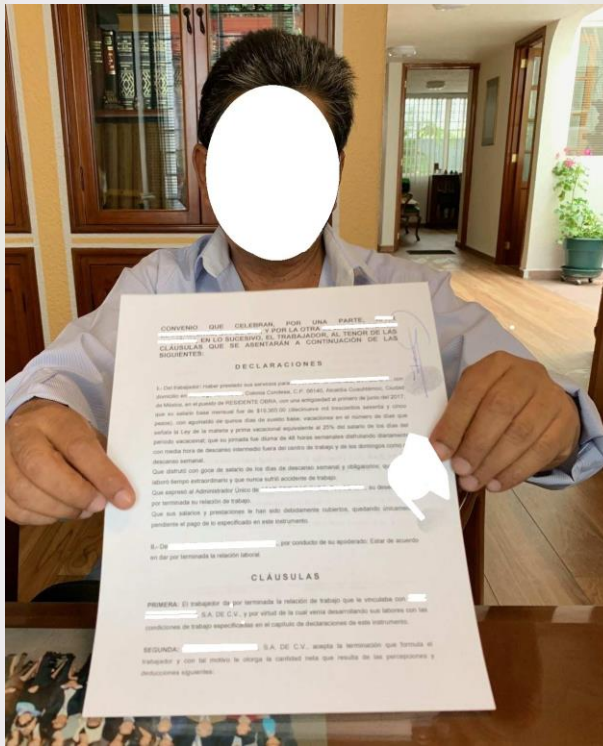
- Los **beneficiarios** tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, de ejercitar las acciones y de continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. *(art. 115 LFT)*
- En caso de **muerte** o por **desaparición derivada de un acto delincuencia****l**,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

Convenios de Terminación

LFT Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

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



Renuncia

Las **reglas** que sigue una autoridad laboral ante la que se dirime un conflicto en el que una persona se dice despedida y la patronal alega la renuncia voluntaria son las siguientes:

- La **carga de probar** la renuncia recae en la patronal, así que si esta no lo prueba se considerará cierto el despido.
- Para tener por acreditada la renuncia, esta debe constar, preferentemente, **por escrito**.
- El escrito debe ser claro en relación a la voluntad de la persona de dejar de prestar sus servicios **voluntariamente**.

Renuncia

- La renuncia y el finiquito son **sucesos que ocurren en momentos distintos**, uno después del otro, de ahí que un recibo finiquito, por sí solo, no sea suficiente para que el patrón demuestre que el trabajador renunció.
- El escrito de renuncia no debe contener leyendas como la de que **“ya me han sido pagados todos mis salarios y prestaciones devengadas”** lo cual no es creíble dado que, al momento de renunciar, siempre habrá salarios y prestaciones pendientes de cubrirse.

Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón

(Art. 47 LFT)

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

Aviso de la Rescisión

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

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

La **falta de aviso** determinará la **separación no justificada**.

Reforma Constitucional (24/feb/2017)

- **Desaparecerán** las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Establece **conciliación** prejudicial obligatoria.
- Crea **Tribunales Laborales** dependientes de los Poderes Judiciales.
- Propulsa la democracia y representación **sindical**.

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



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.**

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.**

REDUCIR SALARIOS Y PRESTACIONES

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

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.**

3. RECLAMACIONES LABORALES

Finiquito y Liquidación

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

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

Indemnización

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

Salario Integrado

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

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

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

Salario Variable

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

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

Deslindarse de la Reinstalación

(arts. 49 y 50 LFT)

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

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

Prima de Antigüedad

(art. 162 LFT)

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

4. CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Pilares del Derecho Colectivo:

- Libertad de Asociación.
- Derecho a la Negociación Colectiva
- La Huelga.

Contrato Colectivo de Trabajo

- Es el convenio celebrado entre uno o varios **sindicatos** de trabajadores y uno o varios **patrones**, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las **condiciones de trabajo** en una o más **empresas** o **establecimientos**.
- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá **obligación** de celebrar con éste, cuando lo solicite, un **contrato colectivo**.
- El sindicato deberá contar previamente con una **Constancia de Representatividad** expedida por el **CFCRL**.
- Si el patrón se **niega** a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de **huelga**.

Contrato Colectivo de Trabajo

- Debe celebrarse por **escrito** y por **triplicado** (un ejemplar a cada parte y otro para depositarse ante el CFCRL).
- Puede ser por **tiempo indeterminado** o para **obra determinada**.
- Puede **revisarse** íntegramente o salarialmente.
- Puede contener **cláusula de admisión**.
- Las condiciones de trabajo se **extienden** a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Contenido del CCT

- La modalidad de **teletrabajo**.
- Las **jornadas** de trabajo.
- Los **días de descanso** y **vacaciones**.
- El monto de los **salarios**.
- Disposiciones sobre la **capacitación** o **adiestramiento inicial**.
- Bases de integración y funcionamiento de las **Comisiones Mixtas**.
- Las **demás estipulaciones** que convengan las partes.

Reglamento Interior de Trabajo

- Conjunto de **disposiciones obligatorias** para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.
- No son materia del RIT las **normas de orden técnico y administrativo** que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.
- Los patrones que no cuenten con CCT deben incluir el **teletrabajo** en su RIT, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
- Debe formularlo una **Comisión Mixta** y depositarse en el CFCRL.

Contenido del RIT *(art. 423 LFT)*

- **Horas** de entrada y salida de los trabajadores, **tiempo** destinado para las comidas y **períodos** de reposo durante la jornada.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas para hacer la **limpieza**.
- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de los **asientos o sillas** para los trabajadores.
- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para primeros auxilios.

Contenido del RIT *(art. 423 LFT)*

- **Labores insalubres y peligrosas** que no deben desempeñar menores y trabajadoras embarazadas.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a **exámenes médicos**.
- **Permisos y licencias**.
- Disposiciones **disciplinarias** y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- Las demás normas **necesarias y convenientes**.

Causas de Suspensión Colectiva *(art. 427 LFT)*

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

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

Suspensión Colectiva

- Puede afectar a **toda** una empresa o establecimiento o a **parte** de ellos.
- Debe tomarse en cuenta el **escalafón**, a efecto de que sean suspendidos los trabajadores de menor antigüedad.
- La autoridad debe fijar la **indemnización** de los trabajadores, sin que esta pueda exceder del importe de un mes de salario.
- La autoridad **verifica** periódicamente si subsiste la causa de suspensión. Si no subsisten, ordena la **reanudación** de los trabajos. Si el patrón no reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización **3/20/12**.

DOF 30/abr/2009

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

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

FUNDAMENTO DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES

LEY GENERAL DE SALUD

TÍTULO DÉCIMO

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

DOF 30/nov/2012

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

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

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

31/dic/2019 – 11/mar/2020

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

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

Secretaría de Salud

DOF 24/mar/2020

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

Secretaría de Salud

DOF 24/mar/2020

Ordena evitar la asistencia a centros de trabajo a personas vulnerables: Mayores de **65** años; embarazadas o en periodo de lactancia; personas con discapacidad, enfermedades crónicas no transmisibles 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.**



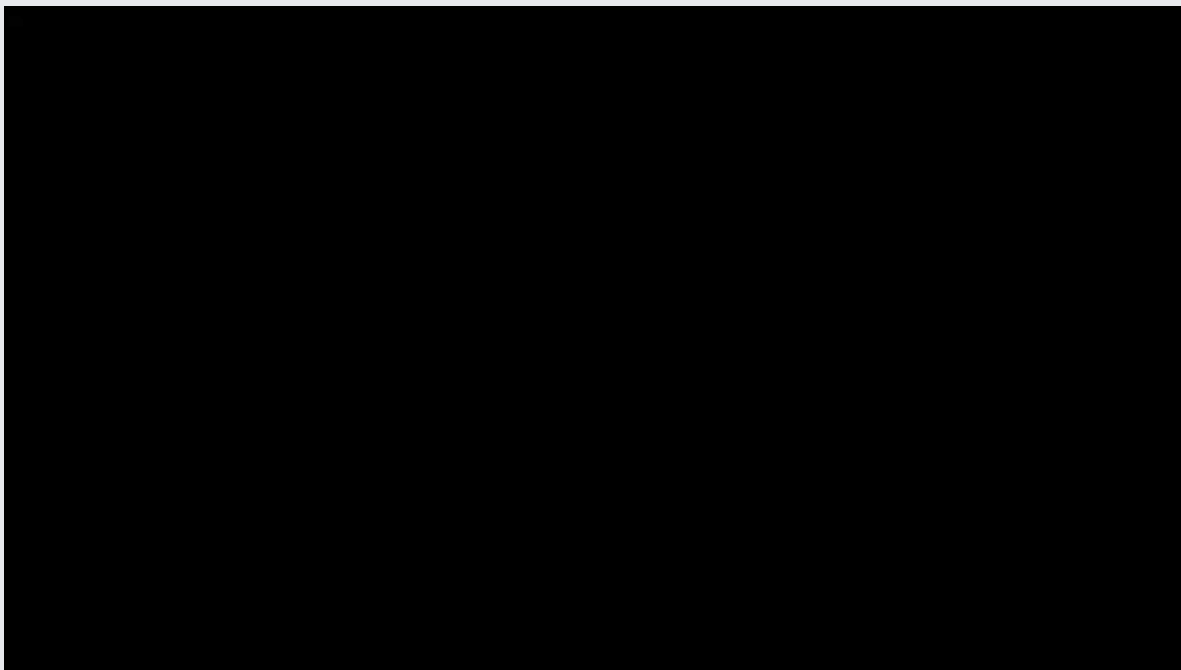
30/mar/2020

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

Secretaría de Salud

DOF 31/mar/2020

- Amplió al 30 de abril la suspensión de actividades no esenciales.
- **Adiciona actividades esenciales.***
- Reitera las medidas básicas de higiene.
- Reduce de **65** a **60** la edad de personas vulnerables.

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

CONTINGENCIA vs EMERGENCIA

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

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

El tiempo de la suspensión no computa en la antigüedad.

Implica dar de baja en el IMSS.

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

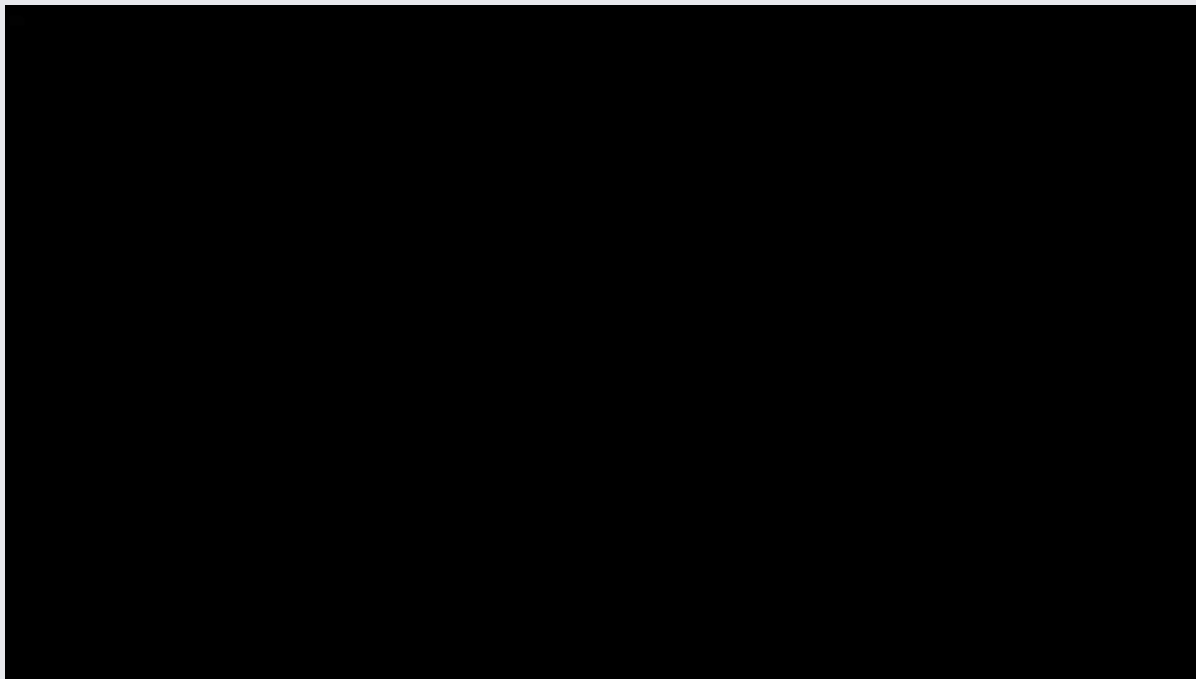
Postura STPS

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

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

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

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



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.
- **Apoyar** a quienes tienen responsabilidades familiares.

Obligaciones de los Trabajadores (art. 134 LFT)

- Poner en conocimiento del patrón las **enfermedades contagiosas** que padezcan.
- **Someterse a los reconocimientos médicos** previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Causas de Terminación Colectiva *(art. 427 LFT)*

- La fuerza mayor; el caso fortuito; la incapacidad física o mental o muerte del patrón.*
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.*
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.*
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.*
- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.*

**** Queda sujeta a la aprobación de la JCA o Tribunal Laboral.***

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

Terminación Colectiva

- Los trabajadores tendrán derecho a una **indemnización** de tres meses de salario, y a recibir la **prima de antigüedad**.
- Debe tomarse en cuenta el **escalafón**, a efecto de que sean reajustados los trabajadores de menor antigüedad.
- Puede afectar a **toda** una empresa o a uno de sus establecimientos.
- Los trabajadores reajustados tendrán derecho a ser contratados en caso de que el patrón **reanude** actividades o establezca una empresa semejante.
- Por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, los trabajadores reajustados tendrán derecho a una **indemnización** de **cuatro meses** de salario, más **20 días por año** de servicios prestados y la **prima de antigüedad**.



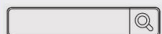
**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**



COFIVE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

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

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx