

Ley Federal del Trabajo 2018

Dr. Rafael Vázquez Bustamante

Agosto



Temario

- 1. Generalidades
- 2. Relaciones Individuales
- 3. Derechos y Obligaciones Patronales
- 4. Derechos y Obligaciones Trabajadores
- 5. Trabajo de las Mujeres



Temario

- 6. Trabajo de Menores
- 7. Relaciones Colectivas
- 8. Riesgos de Trabajo
- 9. Prescripción
- 10. Responsabilidades y Sanciones



OBJETIVO DEL CURSO

- QUE EL PARTICIPANTE SEA CAPAZ DE EVALUAR ACCIONES, Y TOMAR DECISIONES QUE INFLUYAN FAVORABLEMENTE EN LAS RELACIONES LABORALES



ANTECEDENTES

ANTECEDENTES

- CPEUM
- Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.



ANTECEDENTES

- El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

ANTECEDENTES

- La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.



ANTECEDENTES

- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

ANTECEDENTES

- El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.



ANTECEDENTES

- Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.



ANTECEDENTES

- El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

ANTECEDENTES

- La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.



ANTECEDENTES

- Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

ANTECEDENTES

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:



1 GENERALIDADES

1 GENERALIDADES

- LFT
- Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.



1 GENERALIDADES

- LFT
- Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.



1 GENERALIDADES

- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

1 GENERALIDADES

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



1 GENERALIDADES

- Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

1 GENERALIDADES

- Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:
 - a) 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; y

1 GENERALIDADES

- b) 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.

1 GENERALIDADES

- Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

1 GENERALIDADES

- I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1 GENERALIDADES

- b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y



1 GENERALIDADES

- Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:



1 GENERALIDADES

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

1 GENERALIDADES

- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

1 GENERALIDADES

- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

1 GENERALIDADES

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

1 GENERALIDADES

- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas

1 GENERALIDADES

- Artículo 80.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1 GENERALIDADES

- Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.
- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

1 GENERALIDADES

- Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

1 GENERALIDADES

- Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

1 GENERALIDADES

- Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.



1 GENERALIDADES

- Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

1 GENERALIDADES

- En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores



1 GENERALIDADES

- Artículo 14.- 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.



1 GENERALIDADES

- Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:
- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento;
y

1 GENERALIDADES

- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.



1 GENERALIDADES

- Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

1 GENERALIDADES

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y



1 GENERALIDADES

- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

1 GENERALIDADES

- Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. .

1 GENERALIDADES

- Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.



1 GENERALIDADES

- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.



1 GENERALIDADES

- De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.



1 GENERALIDADES

- Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.



1 GENERALIDADES

- La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

1 GENERALIDADES

- Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

1 GENERALIDADES

- Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.



1 GENERALIDADES

- Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

1 GENERALIDADES

- Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, 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

2 RELACIONES INDIVIDUALES

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- 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 a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.



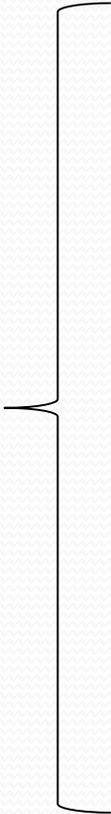
2 RELACIONES INDIVIDUALES

- 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.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- 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.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Art. 35
 - Relaciones de trabajo
- 
- Tiempo determinado
 - Tiempo indeterminado

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Tiempo determinado

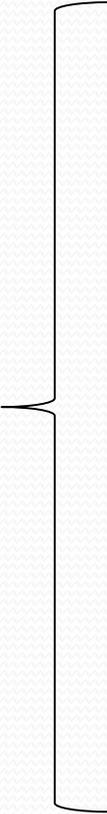
- Por Obra
- Por Tiempo
- Por Temporada

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Tiempo indeterminado

- Prueba
- Capacitación Inicial
- Si no se especifica por escrito es indeterminado

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Art. 39-A
 - A Prueba
- 
- 30 días
 - Prorrogable hasta 180 en casos de dirección, gerencia o administración

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Art 39-B

- Capacitación Inicial

- Máximo 3 meses

- Prorrogable hasta 6 meses en casos de dirección, gerencia o administración

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
- Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión,

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Art. 39-F
- Las labores por tiempo indeterminado serán continuas pero podrán pactarse para:
 - Labores fijas y periódicas de carácter discontinuo
 - Casos de Actividades de temporada
 - Que no exijan prestación y servicios toda la semana, mes o año

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Art. 83
- Concepto de trabajo por hora, siempre y cuando:
 - No exceda la jornada máxima legal
 - Respetándose los derechos laborales
 - El pago no sea menor al de una jornada
 - Seguridad Social

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
 - I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

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

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
- El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- 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, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.
- 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.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual,

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.
- En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:
 - I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- CASO PRACTICO 01:
- Contrato: Tiempo Indeterminado
- Salario Diario: \$100.00
- Prestaciones de Ley
- Pago Quincenal
- Fecha de Alta: 15 de Agosto 2012
- Fecha de Baja: 27 de Julio 2018

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- CASO PRACTICO 02:
- Contrato: Tiempo Determinado
- Salario Diario: \$100.00
- Prestaciones de Ley
- Pago Quincenal
- Fecha de Alta: 16 de Julio 2018
- Fecha de Baja: 27 de Julio 2018

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Sin responsabilidad para el patrón:

| Concepto | Días | Proporción | Formula | Cantidad |
|------------------|------|------------|----------------------------|----------|
| Salario | 12 | | $100 * 12$ | 1,200.00 |
| Aguinaldo | 12 | 0.4931 | $(12 * 15) / 365 = 0.4931$ | 49.31 |
| Vacaciones | 12 | 0.1972 | $(12 * 6) / 365 = 0.1972$ | 19.72 |
| Prima Vacacional | 12 | 0.0493 | $0.1972 * .25 = 0.0493$ | 4.93 |
| | | | | |
| Suma | | | | 1,273.96 |

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Con responsabilidad para el patrón:

| Concepto | Días | Proporción | Formula | Cantidad |
|--|------|------------|----------|-----------|
| Finiquito | | | | 1,273.96 |
| Indemnización | | | | |
| Salarios mitad de tiempo servicio prestado | 12 | 12/2 | 100*6 | 600.00 |
| 3 Meses | | 100*30 | 100*30*3 | 9,000.00 |
| | | | | |
| Suma | | | | 10,873.96 |

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- CASO PRACTICO 03:
- Contrato: Tiempo Determinado
- Salario Diario: \$100.00
- Prestaciones de Ley
- Pago Quincenal
- Fecha de Alta: 16 de Julio 2013
- Fecha de Baja: 27 de Julio 2018

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
 - I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

2 RELACIONES INDIVIDUALES

- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.



2 RELACIONES INDIVIDUALES

- Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Gracias por su asistencia,
Nos vemos en el próximo

Lo importante no es llegar
Sino seguir escalando