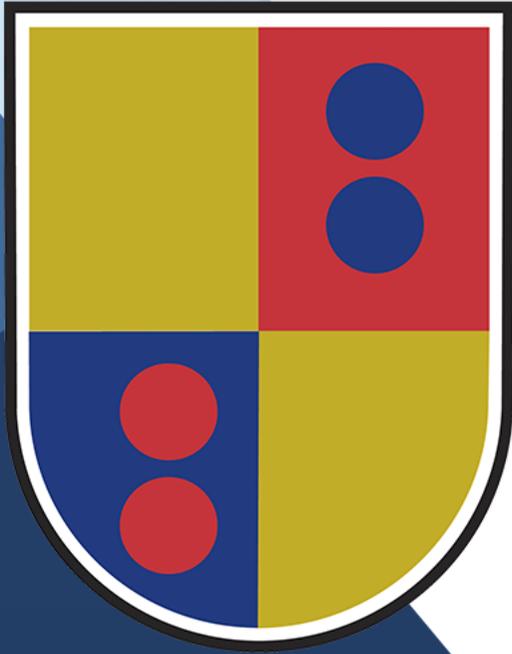


IMEFI<sup>®</sup>



[www.imefi.com](http://www.imefi.com)

# FINIQUITOS E INDEMNIZACIONES

**DR. JOSÉ MANUEL MIRANDA DE  
SANTIAGO**

## ➔ FUNDAMENTO JURIDICO PARA LA EXISTENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

**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:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo
- B. Entre los Poderes de la Unión y sus dependencias





- **El Derecho del trabajo existe para salvaguardar lo establecido en el artículo 2 de la LFT:**

Artículo 2o.- 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 en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.



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

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

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



## Concepto de Relación de Trabajo

- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Por tal razón, se hace necesario definir estos dos conceptos, de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 y 10 de la L.F.T.
- **TRABAJADOR:** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- **PATRÓN:** es la persona física o moral que utiliza a los servicios de uno o varios trabajadores.

# Relación de Trabajo

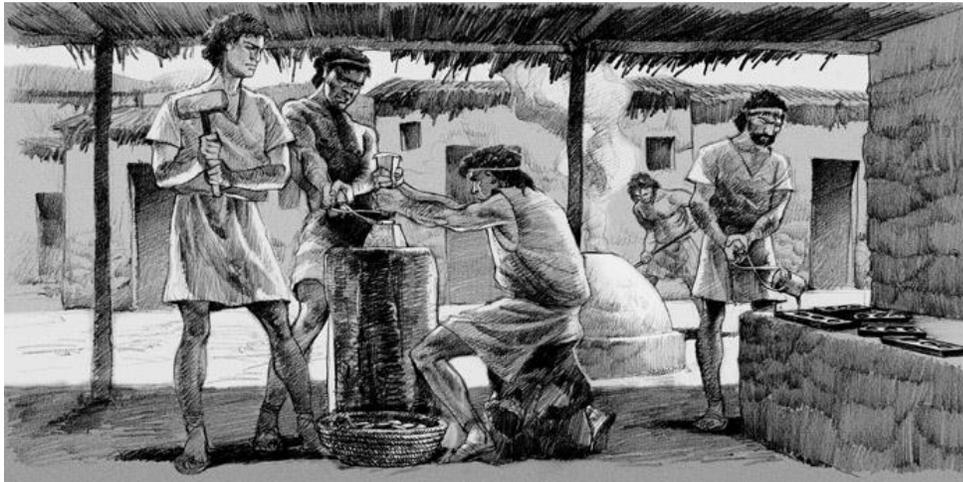
- Toda vez que ya se tienen definidas las partes importantes y trascendentales de la relación de trabajo, cabe precisar que el artículo 20 de la L.F.T. establece lo siguiente:
- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que se le dé origen; a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

- Cabe comentar que el segundo párrafo del artículo 8 de la L.F.T., anteriormente citado, establece que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o técnica requerido por cada profesión u oficio. Así también el artículo 26 del mismo ordenamiento establece que no es necesario que exista un contrato por escrito, para que el trabajador tenga todos los derechos que deriven de las normas protectoras del trabajo y exista una relación de trabajo.
- Con todo lo antes descrito, podemos decir que tenemos el marco conceptual del tema en estudio; por lo que, se hace necesario definir uno de los conceptos trascendentales en materia, ya qué es la base de donde emana toda la obligación fiscal: **salario**.



## ¿Qué es el salario?

- Tal como ya se apuntó en la CPEUM se reconoce el término de salario, sin definir el mismo. En la antigüedad, y hoy en día es muy común escuchar hablar a la gente y referirse indistintamente a dos conceptos análogos, salarios y sueldos.
- El primero nace hace muchos años, cuando el pago de un trabajo se hacía con sal, que en su momento era muy valiosa, y de ahí la derivación de la palabra salario, en tanto la palabra sueldo, nace cuando se da la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura.



- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (artículo 82).
- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. (artículo 85).
- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.(artículo 84).



- Proporcionando así una estabilidad en el empleo y una seguridad jurídica, esta estabilidad para Mario de la Cueva es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrono.



## Ley del trabajo

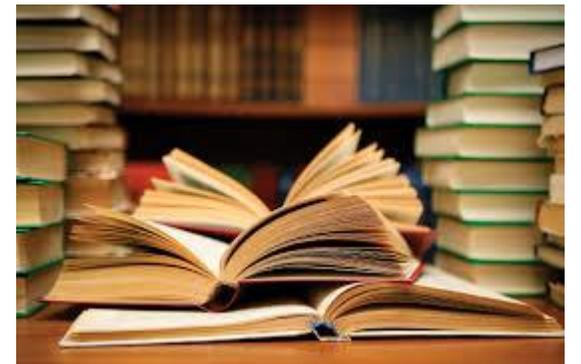


# La administración de empresas

## El concepto :

- Para Isaac Guzmán Valdivia es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados.
- Para José A. Fernández Arena es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

- ▶ Mientras que Henry Sisk y Mario Sverdlik la definen como la coordinación de todos los recursos a través del proceso de plantación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.
- ▶ Robert F. Buchele El Proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr los objetivos de una organización formal.







## El concepto de Empresa, según el artículo 16 de la LFT:

- 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.



## Definición

- La **Administración de Empresas** es una ciencia social que estudia la organización de las **empresas** y la manera como se gestionan los recursos materiales, recursos humanos y los recursos financieros; sus procesos y resultados de sus actividades.



- La administración de empresas es una actividad destinada a organizar los recursos empresariales, humanos y materiales, en vistas a la consecución de sus objetivos.
- Para ello se elabora un plan estratégico en miras a la misión o fin a largo plazo que la organización se propone.



## Recursos Humanos

- Los recursos humanos de una empresa (RRHH) o human resources (HR) en inglés, son las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.







**La administración de recursos humanos es sumamente importante en una empresa u organización porque administra el recurso humano, por lo tanto el recurso menos predecible y dinámico.**

- Una buena gestión de los recursos humanos genera, como un proceso en cadena, los siguientes beneficios y ventajas:
  1. Mejora y aprovecha las capacidades y habilidades de los trabajadores
  2. Aumenta el rendimiento, la calidad y la producción tanto del trabajador como de la empresa.
  3. La buena relación interpersonal entre los trabajadores crea motivación y buen clima.

4. La buena relación interpersonal entre los trabajadores y RRHH hace que todos se sientan escuchados y valorados.
5. La renovación de los puestos de trabajo o la creación de nuevos puestos de trabajos son implementados de forma armoniosa para todos.
6. Los puestos de trabajos son ocupados por personas competentes para ése puesto de trabajo y compatible con el equipo de trabajo.



- La planeación de recursos humanos es el proceso en el que se analiza y determina la previsión de las necesidades relacionadas con los recursos humanos de una empresa u organización. En este tipo de necesidades se incluye la previsión de demanda de personal, en función de las necesidades de la organización a nivel global.
- La planeación puede dar lugar, entre otros, a procesos de selección de nuevo personal y actividades formativas de reciclaje de los trabajadores.



# CAPITAL HUMANO

- El capital humano es el más importante dentro de una organización y se refiere a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia laboral.
- El término capital humano señala los recursos que tiene una empresa, en cuanto a sus *competencias que derivan en una mejora general de la producción*, esto viene dado al viejo concepto que colocaba al capital humano como factor de producción y no haciendo énfasis en la formación del mismo.



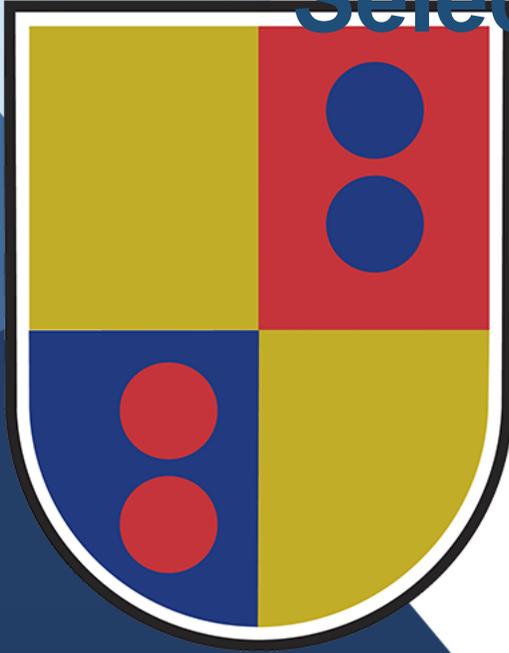
# LA INTERVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

- El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.



**IMEFI**<sup>®</sup>

# Selección y Reclutamiento de Personal



[www.imefi.com](http://www.imefi.com)



- Para organizar al personal de una empresa, es esencial establecer una apropiada jerarquía dentro de la misma. Cada trabajador debe estar colocado exactamente en el nivel que le corresponde respecto de los demás.
- Quien de hacho ocupa una situación superior o inferior a la que es debida, de acuerdo con el criterio de la eficiencia de la producción, no sólo da lugar a trastornos en ésta, sino que implica una injusticia que, necesariamente origina descontentos y dificultades.



## ➔ El Catálogo de Puestos

Entendemos por puesto de trabajo a aquello que es tanto metafórica como concretamente el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo con la cual puede ganarse la vida ya que recibe por ella un salario o sueldo específico. El puesto de trabajo es también lo que se ofrece y por lo que uno busca en los clasificados.



- El Catálogo General de Puestos es un instrumento administrativo en el que éstos se describen y clasifican, de acuerdo a su análisis y valuación respectivas, efectuadas conforme a las normas correspondientes.
- Se conocerá a través de este catálogo los elementos que integran cada puesto, los detalles de cada una de las operaciones y los requisitos necesarios para que las actividades se realicen bien.



## ➔ Planeación y Reclutamiento del Personal

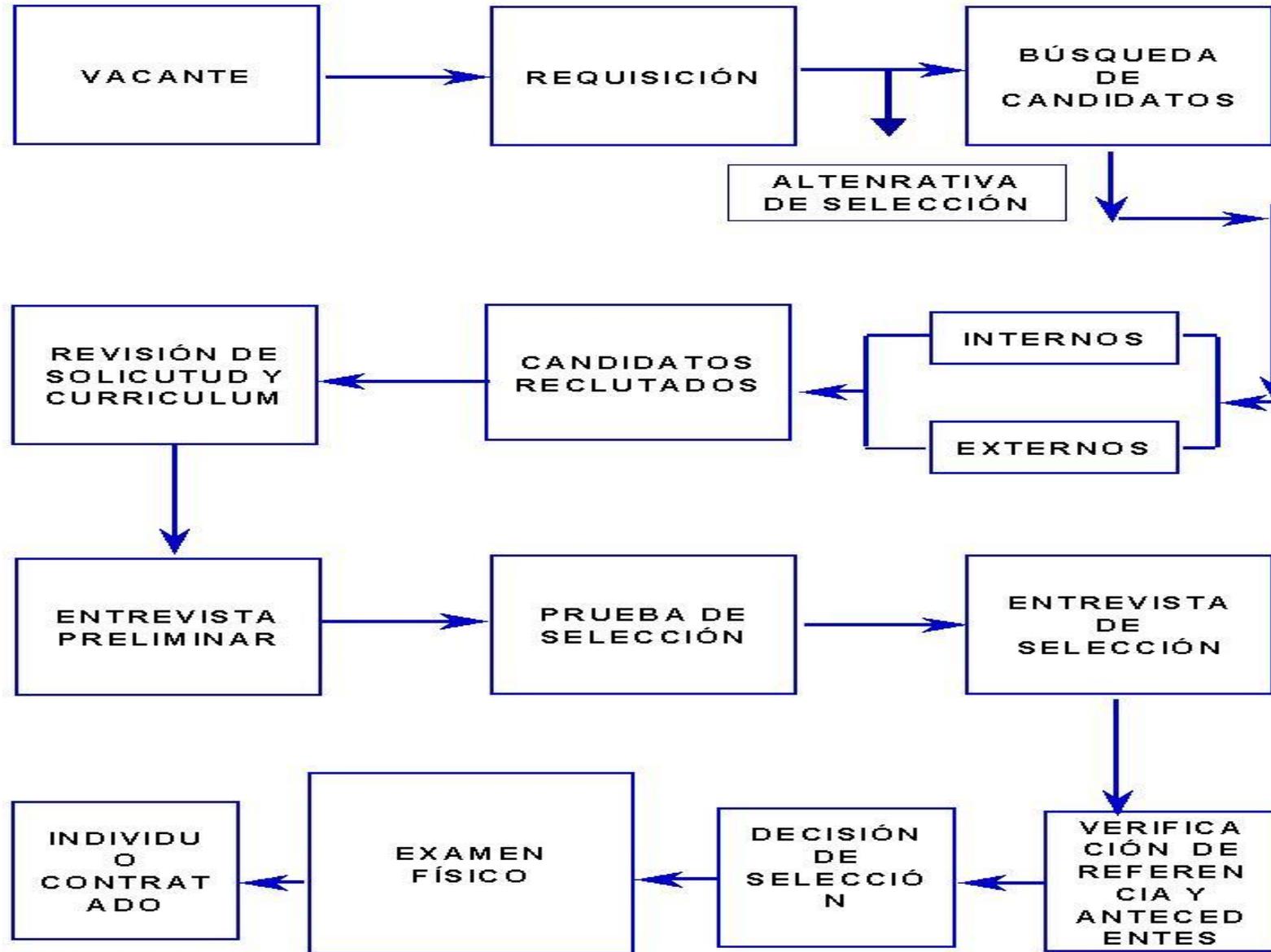
- La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia afuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.



- El reclutamiento podemos decir que “Es hacer de personas extrañas a la empresa, candidatos a ocupar un puesto en ella”.
- El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.



### Proceso de Reclutamiento y Selección





- **Reclutamiento interno**

En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la siguiente manera:

- Transferidos
- Transferidos con promoción
- Ascendidos



- **Reclutamiento Externo**

- Entre las fuentes de reclutamiento externo tenemos los siguientes:
- Candidatos espontáneos. Son aquellos que se presentan en una empresa para dejar su hoja de vida o envían por apartado postal o correo electrónico su "curriculum vitae".
- Recomendaciones de los empleados de la empresa. En ocasiones, los empleados de una empresa pueden recomendar a personas para las vacantes que surjan lo cual se considera ventajoso, ya que en posiciones muy especializadas conocen a colegas que pudieran llenarlas. Además, es muy probable que el recomendado se desempeñe mejor para corresponder a quien lo recomendó.

- ▶ Anuncios de prensa. Los anuncios en los periódicos sirven para buscar candidatos cuando son posiciones que por su especialidad son difíciles de llenar. Los anuncios deben ser redactados incluyendo los siguientes elementos:
  - ✓ Indicar el título de la posición y el área
  - ✓ No mencionar la edad o decir “Preferiblemente”
  - ✓ Detallar requerimientos en: (Experiencia, habilidades y conocimientos, educación o formación)
  - ✓ Enviar hoja de vida a correo electrónico, fax o apartado postal (no indicar dirección física de la empresa)
  - ✓ Establecer fecha límite para enviar hoja de vida.



- **Agencias de empleos tradicionales / agencias de empleo online.**

Son empresas que actúan como un puente entre las vacantes y los candidatos. Las agencias de empleo online pueden ser muy útiles ya que se pueden obtener grandes cantidades de currículum en poco tiempo y de forma electrónica lo que facilita su almacenamiento.



## ➔ Lenguaje en jerarquías

La comunicación humana es complicada desde su esencia. Siempre es una combinación de las palabras que usamos, cómo las decimos, en qué contexto las expresamos, a quién se las espetamos y cuál es el lenguaje corporal que usamos. Lo cierto es que cuando expresamos algo no reparamos en todas las consideraciones anteriores y simplemente lo comunicamos.

**Siempre hablar con la verdad sería el consejo más obvio.** En un ambiente laboral fallar en decir las cosas correctamente puede afectar seriamente las relaciones con algunas de las personas que laboran en ese lugar e inclusive con el jefe inmediato.



Mantener buenas relaciones en el trabajo es esencial para el éxito profesional. Muchos empleados fallan al momento de comunicarse con sus supervisores y desafortunadamente esto afecta en algunos de los campos en los que probablemente el puro fruto del esfuerzo no sea suficiente.

Algunos empleados prefieren callar, mientras que otros fallan al tratar de expresarse y son demasiado desafiantes al momento de hablar. En ambos casos se falla en la asertividad. Un buen ejercicio sería tratar de analizar bien lo que se va a decir antes de que sea expresado, pero en el caso de que eso no sea posible, estas son 10 frases que no debes decir a tu jefe, sugiere un artículo de *Business Insider*.

## 1. "Estás equivocado"

Si crees que tu jefe está cometiendo un error, hay mejores formas de decirlo. Nadie está exento de cometer errores pero el secreto consiste en encontrar la mejor manera de decirlo. Intenta decir algo como: "podré estar mal informado, pero tenía la impresión de que..." decir algo así será una invitación a que reconsidere lo hechos, sólo recuerda que cualquier cosa que digas, exprésala con cordialidad.

## **2."No puedo"**

Según, un “no puedo” muestra falta de confianza o falta de disposición para afrontar los riesgos y ninguna de las dos actitudes son apreciadas en un ambiente laboral.

## **3."Eso no es parte de mi trabajo"**

Seamos honestos, ninguna descripción laboral es precisa desde el principio. Decir que no estás dispuesto a ir más allá de tu papel en el trabajo es una declaración explícita de que no estás en el mismo barco, cuando se refiere a la dirección que lleva el equipo de trabajo.

## **4."No lo sé"**

Es común no tener la respuesta para todas las preguntas. En este caso la recomendación es buscar decir lo que más se aproxime a una respuesta correcta y hacer una promesa de entregar la información solicitada.



### **5. "Lo intentaré"**

Según Business Insider, la mayoría de las personas consideran que esta es una buena respuesta, debido a que cuando hacemos las cosas buscamos hacerlas lo mejor posible, pero dejará al jefe con una cierta incertidumbre, y cuando te pide algo está contando contigo.

### **6. "Yo cómo me obtengo un beneficio de esto"**

En ocasiones el trabajo incluye ayudar a compañeros de otras áreas y la mayoría de los jefes tienen poca tolerancia por las personas que no saben trabajar en equipo.

### **7. "Hice mi mejor esfuerzo"**

Esta frase es como un balazo en el pie, porque si te equivocas y das esa respuesta, la situación no hablará muy bien de tus capacidades. Es mejor decir que la próxima vez lo harás correctamente.

### **8."Renunciaré"**

Amenazar con renunciar es poco profesional y dejará la impresión de que eres una persona en la que no se puede confiar porque está dispuesto a abandonar el trabajo en cualquier momento.

### **9."No es mi culpa, es culpa de..."**

El juego de la culpa es peligroso, si no tuviste la culpa explica la situación, pero no señales al culpable. El problema de ser siempre el que señala a los culpables es que en algún punto el jefe se preguntará por que todos son culpables menos tú. Si tienes la culpa admítelo y propón una solución.

### **10."No puedo trabajar con él o ella"**

No es necesario que todas las persona que trabajan contigo sean tus mejores amigos, pero en todos los ambientes laborales se espera que los empleados sean capaces de sobreponerse a las diferencias para trabajar en equipo, en pro de los resultados.

# La Entrevista de Trabajo

La entrevista de trabajo, es la herramienta de selección de personal y permite a ambas partes, conocer distintos aspectos de interés.



- Las entrevistas de trabajo son uno de los primeros pasos que pueden conducirle al éxito o al fracaso en un proceso de selección de personal.
- Los entrevistadores deben ser buenos profesionales y tener un buen sentido del tacto así como tratar con educación y respeto a sus entrevistados.



**Un grupo de expertos en recursos humanos ha dado su lista de errores más frecuentes que se suelen encontrar durante los procesos de selección de nuevo personal para una empresa.**

1. Tener un aspecto desaliñado, descuidado.
2. Demostrar una falta de interés y entusiasmo. El entrevistado se muestra demasiado apático, pasivo, desganado.
3. Demostrar solo un interés material, un interés por el sueldo y todo lo referente a él, sin interesarse por otras cuestiones.

5. Hablar mal de sus anteriores compañeros de trabajo, de su anterior empresa, de sus anteriores jefes, etc.
6. Tener una actitud demasiado sumisa. Mirar al suelo, estar cabizbajo, no mirar al entrevistador.
7. No dar la mano de forma firme, con seguridad. Falta de vitalidad.
8. Falta de puntualidad. Llegar tarde a la entrevista.
9. No hacer ninguna pregunta con respecto al trabajo al que pretende acceder.
10. Ser poco conciso en las respuestas que da a las preguntas que le hace el entrevistador
11. Sabelotodo. Creerse superior, ser engreído. Lo que se conoce como ir "sobrao", que sabe todo y todo lo hace bien.

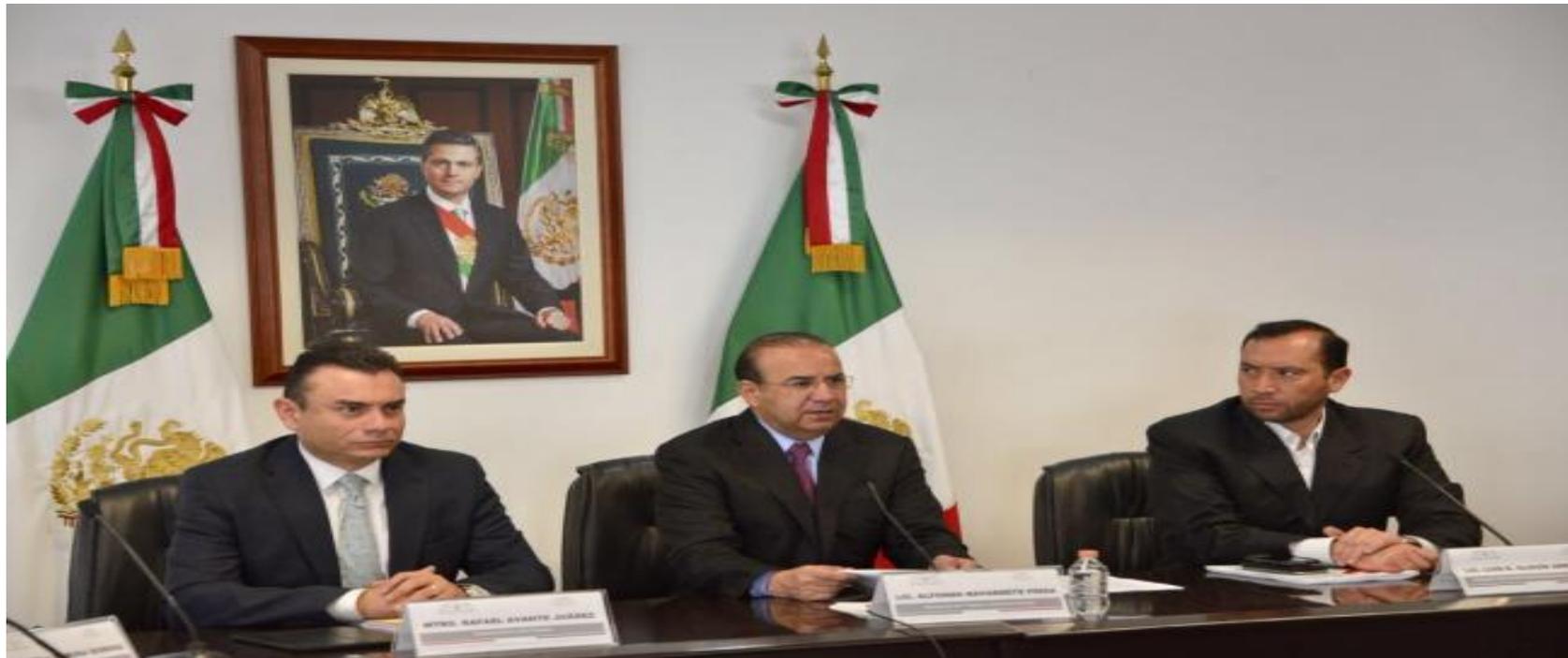
11. No hablar o escribir bien. Personas que no saben expresarse con claridad o que escriben cometiendo muchas faltas de ortografía.
12. Carecer de objetivos y metas.
13. Falta de seguridad. No confiar en sus propias posibilidades.
14. No estar dispuesto a empezar en una categoría inferior, a empezar desde abajo.
15. No ser educado, cortés ni tener unos modales adecuados.
16. La falta de madurez.
17. Interés muy temporal en el trabajo ofrecido. Solo lo quiere permanecer en la empresa por un tiempo muy limitado.
18. Ser cínico, intolerante o perezoso.
19. No soportar la presión ni las críticas.

20. El no expresar su agradecimiento por el tiempo dedicado por el entrevistador.
21. Ser poco conciso en las respuestas que da a las preguntas que le hace el entrevistador.
22. Sabelotodo. Creerse superior, ser engreído.
23. No hablar o escribir bien. Personas que no saben expresarse con claridad o que escriben cometiendo muchas faltas de ortografía.
24. Carecer de objetivos y metas.
25. Falta de seguridad. No confiar en sus propias posibilidades.
26. No estar dispuesto a empezar en una categoría inferior, a empezar desde abajo.

27. No ser educado, cortés ni tener unos modales adecuados.
28. La falta de madurez.
29. Interés muy temporal en el trabajo ofrecido. Solo lo quiere permanecer en la empresa por un tiempo muy limitado.
30. Ser cínico, intolerante o perezoso.
31. No soportar la presión ni las críticas.
32. El no expresar su agradecimiento por el tiempo dedicado por el entrevistador.

## Aprueban desaparición de juntas de conciliación y arbitraje

El secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, dio a conocer que a partir de la entrada en vigor de esta reforma las juntas serán sustituidas por centros de conciliación especializados imparciales y autónomos que buscarán mediar entre los trabajadores y las empresas.



Con la aprobación de 17 congresos estatales, pasó el paquete de **reformas constitucionales** que permitirá la desaparición de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje**. En conferencia de prensa, el **secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida**, dio a conocer que a partir de la entrada en vigor de esta reforma, lo cual esperó se logre antes del término de este sexenio, desaparecen las juntas de conciliación las cuales serán sustituidas por **centros de conciliación especializados** imparciales y autónomos que buscarán mediar entre los trabajadores y las empresas.

Si los asuntos no se resuelven por esta vía, pasarán a los poderes judiciales de cada estado que serán los que resolverán las disputas laborales; esto quiere decir que los centros de conciliación asumirán funciones que hasta el momento ha tenido la STPS.

Cada entidad decidirá si los casos los toman los jueces que ya existen o si crean nuevos tribunales; deberán ser ellos quienes determinen esta parte y si requerirán recursos adicionales en sus presupuestos para hacer operativa la reforma.

**En la actualidad, 90% de los casos que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido injustificado.** El objetivo es acabar con los "coyotes", abogados que insisten en alargar los procedimientos con la promesa de que de esta forma, los trabajadores obtendrán más dinero por salarios caídos.

"Si a un trabajador lo despide injustificadamente su patrón, lo que tiene que hacer es acudir al centro de conciliación, presentar ahí la demanda, se citará al patrón y en una audiencia de conciliación o las que ustedes necesiten, llegar a un acuerdo. Si se rehúsan a un acuerdo, inmediatamente el expediente se turna al Poder Judicial y bajo unas reglas de procedimiento tutelar se van a desahogar rápido pruebas y elementos para que el juez determine quién tiene la razón", dijo

Uno de los objetivos será disminuir la carga de trabajo con la que aún cuentan las juntas de conciliación y arbitraje puesto que actualmente, el tiempo promedio para resolver son tres años. Existen 59 mil amparos pendientes y 459 mil expedientes que se tienen en las juntas de conciliación y arbitraje. Esto quiere decir que 70% de los casos de están en análisis y sólo 30% de los asuntos de han resuelto.(2017).

Lo que falta es que la reforma pase a la Cámara revisora, que es la de diputados, y el desarrollo de una legislación secundaria que haga operativa esta reforma.

"No vamos a llevarnos años en esto; se va a hacer, porque lo podemos hacer, en lo que queda de la administración. Lo vamos a hacer rapidito", dijo.

# Evaluación de puestos



## Remuneración económica

- Consistencia salarial interna: es la correspondencia entre los requisitos y responsabilidades de los puestos y las remuneraciones que perciben, los trabajadores con mayor responsabilidades ganaran más que los que tienen menos responsabilidades.



- **Consistencia salarial externa:** consiste en la relación existente en el nivel de remuneraciones de nuestra empresa y el de otras organizaciones, es decir, cuanto se nos paga y cuanto se paga en otras compañías por las mismas labores equiparables, dando un sentimiento de justicia o de repulsión por el trabajo valorado. Afectando la satisfacción laboral.

| EL FINANCIERO   |                | ECONOMÍA             |           |
|---|----------------|----------------------|-----------|
| <b>Abaratamiento laboral</b>  |                |                      |           |
| Del total de plazas ofertadas, 73% son con sueldos de hasta 5 mil pesos mensuales |                |                      |           |
| Salario   | Vacantes       | Escolaridad          | *Vacantes |
| Hasta \$5,000   | 91,336         | Sabe leer y escribir | 3,814     |
| \$5,001 a \$10,000  | 30,234         | Primaria             | 9,042     |
| \$10,001 a \$15,000   | 2,908          | Secundaria           | 41,991    |
| \$15,001 a \$20,000   | 801            | Prepa o vocacional   | 20,120    |
| \$20,001 a \$25,000   | 134            | Carrera Técnica      | 4,989     |
| \$25,001 a \$30,000   | 85             | Licenciatura         | 7,160     |
| \$30,001 a \$35,000   | 14             | Maestría             | 14        |
| \$35,001 a \$65,000   | 16             | Doctorado            | 0         |
| <b>TOTAL VACANTES</b>   | <b>125,528</b> | Sin instrucción      | 1,355     |

FUENTE: WWW.EMPLEO.GOB.MX

\*La suma de las vacantes puede no coincidir con el total publicado

## Evaluación de puestos

- Es la herramienta que permite establecer la importancia o valor de cada puesto, respecto de los demás de la propia empresa, constituyendo una base para instaurar una consistencia salarial interna.



- Cada trabajador, tiene características particulares derivadas de sus aptitudes, sin embargo las remuneraciones económicas no se toman sobre las particularidades de las personas, sino, sobre las exigencias del puesto.
- Es por ello que para la evaluación de puestos es necesario formar grupos ocupacionales, con forme a la índole de los puestos.



## La evaluación de puestos y los trabajadores contentos

- Crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan alegres y optimistas puede generarle beneficios a cualquier empresa. Según un estudio reciente, los trabajadores felices son un 88% más productivos que aquellos con actitud negativa.



- Los Factores, si están bien escogidos, precisan con gran exactitud al puesto, y lo diferencian de los demás.



|                     | <b>AUTORES</b>   |                                    |                                      |  |
|---------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|--|
| <b>Factores</b>     | <b>Kress</b>   | <b>Benge</b>                       | <b>Weed</b>                          | <b>Estándar</b>                            |
| Habilidad:          | 1. Instrucción<br>2. Experiencia<br>3. Iniciativa  | 1. Mental<br>2. Manual             | 1. Mental<br>2. Manual               | 1. Mental<br>2. Física                     |
| Esfuerzo:           | 4. Físico<br>5. Mental y/o<br>Visual   | 3. Físico                          | 3. Concentración mental<br>4. Físico | 3. Mental<br>4. Físico                     |
| Responsabilidad:    | 6. Equipo o procesos<br>7. Materiales o Productos<br>8. Seguridad de otros<br>9. Trabajo de otro | 4. Responsabilidad                 | 5. Responsabilidad                   | 5. En personas<br>6. En objetos materiales |
| Condic. del Trabajo | 10. Condiciones del Trabajo<br>11. Riesgos inevitables   | 5. Condiciones Físicas del Trabajo | 6. Condiciones Físicas del Trabajo   | 7. Riesgos<br>8. Molestias                 |

- Alguna de las razones que sostiene esta teoría es que los empleados contentos enferman menos, concretamente el estrés laboral puede disminuir la productividad laboral en un porcentaje importante, y así lo ha demostrado un estudio en México en que indicaba que el estrés laboral disminuye la productividad del país en hasta un 30%. De esta manera se reduce el absentismo laboral.



- De acuerdo al estudio Felicidad y Trabajo realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, la gente feliz presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las empresas.
- El análisis revela que un empleado feliz tiene menos riesgos en el lugar donde trabaja, previene accidentes, ve el costado bueno de los problemas o incidentes que se presentan en el ámbito de trabajo. En definitiva, estos factores llevan a que los empleados tomen decisiones que ayudan a mitigar o salir de las adversidades.

- Así mismo, un ambiente agradable hace que los individuos tengan relaciones personales positivas, control y autonomía, desarrollen su creatividad, cumplan con los objetivos, y por lo tanto exista un equilibrio entre la vida personal y laboral.





- **Leonard J.Glick**, profesor de gestión y desarrollo organizacional de *Northeastern University, Boston*, describió para la revista Forbes una serie de consejos para mantener a la fuerza laboral contenta y, a la vez, productiva.
  - 1. Que los trabajadores se sientan propietarios de la empresa.
  - 2. Otorgarles confianza para salir de su zona de confort.
  - 3. Mantener informado al equipo.
  - 4. Tratar a los empleados como adultos.
  - 5. No olvidar la jerarquía.
  - 6. El dinero importa pero no es necesario demostrarlo ante los trabajadores.
  - 7. Mantener comodidades en la oficina.

- Algunas compañías se han hecho famosas por la cantidad de beneficios que les ofrecen a los trabajadores en las oficinas, donde existen desde bares hasta mesas de *ping pong*. Sin embargo, esto no tiene ningún valor si no se acompaña con una política de motivación y de compromiso que se centre en los empleados. “Puede que sea más fácil que la gente venga a trabajar, pero no significa que trabajen más ni mejor por tener esas facilidades”, concluye Glick.







# Pagos Derivados de la Relación Laboral

| Por Ley              | Por Contrato                  | Previsión Social             |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Cuota diaria         | Premio de Prod.               | Subsidio de Incapacidad      |
| Aguinaldo            | Premio de puntualidad         | Becas                        |
| Vacaciones           | Premio de asistencia          | Act. Cult. Y Dep.            |
| Prima vacacional     | Comisiones                    | Guarderías                   |
| PTU                  | Ayuda de transporte           | Vales despensa               |
| Horas extra          | Ayuda de renta                | Fondo de ahorro              |
| Día de descanso Lab. | Viáticos                      | Ayuda para lentes            |
| Ind. Constitucional  | Comp. Por antig.              | Reemb. Gtos. Medicos         |
| Ind. Laboral         | Servicios de comedor y comida | Reemb. Gtos. Funerarios      |
| Prima de antig.      | Ayuda por día de reyes        | Seguro de Gtos. Med. Mayores |
| Prima dominical      | Ayuda por aniv.               | Seguro de vida               |

## Previsión Social en Materia Laboral

- Derivada de la relación obrero patronal, L.F.T. establece en los artículos 509, 510 y demás relativos, el ordenamiento de la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- De acuerdo a lo antes mencionado la secretaría del trabajo y previsión social es la encargada de vigilar el cumplimiento del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, publicado en el diario oficial de la federación del día 13 de noviembre de 2014.

- El contenido del reglamento debe de cumplir con los siguientes:
  - ✓ Definir las obligaciones del patrón y los trabajadores en la **previsión de accidentes** y enfermedades del trabajo.
  - ✓ Participar el patrón o el representante legal en la integración de la comisión mixta del reglamento interior de trabajo
  - ✓ Redacción del mismo.
  - ✓ Deposito ante la autoridad ( junta de conciliación y arbitraje )
  - ✓ Difusión entre el personal.

- ✓ Elaborar el programa anual de capacitación y adiestramiento conjuntamente con la comisión integrada para tal fin.
- ✓ Planes, programas de capacitación interna. y externa.
- ✓ Constancia de habilidades laborales.
- ✓ Cláusula de capacitación y adiestramiento en cada tipo de contratación
- ✓ Otorgamiento de becas

# • FOMENTO ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

- Comisión mixta de cuadro general de antigüedad.
- Comisión mixta para el reparto de la PTU.
- Reglamentación para la contratación de menores de edad. permiso de la S.T.P.S. y certificado medico.
- Jornada de trabajo, días de descanso registro de inspección especial

- ▶ Trabajo de mujeres en estado de gestación o lactancia.
- ▶ Jornada de trabajo, días de descanso
- ▶ Descanso pre y posnatal (certificado de incapacidad)
- ▶ Dotar a los trabajadores de uniformes y todo lo necesario para desarrollar sus labores.





## CONCLUSIÓN EN MATERIA LABORAL

- La L.F.T. no define que es prestación de previsión social, sólo reconoce las prestaciones sociales que tiene derecho a recibir el trabajador; por ejemplo: becas y fomento de actividades culturales y deportivas.
- en estricto apego a lo dispuesto en el artículo 84 de la ley en estudio, cualquier cantidad o prestación que reciba el trabajador, **deberá ser por su trabajo** y una característica de las prestaciones de previsión social es que no deben estar condicionadas al trabajo (**ART. 166 RLISR, BECA CONDICIONADA A TRABAJO ES SALARIO GRAVADO**).
- Considerar que lo dispuesto en la fracción XIV y XXV del artículo. 132 de la L.F.T. es una obligación del patrón (**BECAS Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RESPECTIVAMENTE**)

En el momento en que una persona presenta sus servicios a otra a cambio de un salario, se dice que existe ya la relación de trabajo, con todas las implicaciones que esto produce, incluso si se ha prestado cuando menos un solo día de trabajo.





Básicamente tres son los elementos a considerar derivados del primer párrafo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y estos son:

1. La prestación de un trabajo personal;
2. La subordinación a una persona;
3. Mediante el pago de un salario.



- **SOCIOLOGICAMENTE** el trabajador se define como:

"La gente en búsqueda de mejores condiciones de vida decide aceptar el trabajo que le ofrezcan, no importando el tipo, muchas ocasiones solamente se les contrata por temporada, en pocos casos se les da un trabajo de planta, sin embargo, el trabajador acepta."



- SALARIO

Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo.





**Artículo 82.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**Artículo 83.** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.

El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.





**Artículo 84.-** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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.



**Artículo 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**Artículo 87.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.



**Artículo 88.-** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

**Artículo 89.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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



## DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

**Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

**Artículo 36.-** El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.



**Artículo 37.-** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

**Artículo 38.-** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**Artículo 39.-** 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.

## ➔ DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- Contrato por tiempo indeterminado con periodo de prueba
- Contrato por tiempo indeterminado con periodo de capacitación inicial
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por comisión laboral por tiempo indeterminado
- Contrato de comisión mercantil (No laboral) PERO PUEDE CONVERTIRSE EN LABORAL
- Contrato civil de prestación de servicios profesionales (No laboral) PERO PUEDE CONVERTIRSE EN LABORAL
- Contrato con otra empresa prestadora de servicios (Outourcing)
- Contrato por jornada discontinua por tiempo indeterminado
- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por obra determinada



- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

De conformidad con la LFT, las formas mediante las cuales se extinguen las relaciones laborales son:

- La rescisión
- La terminación

Por su parte, la rescisión se produce cuando algunas de las partes no está conforme con el vínculo jurídico que los une, y decide darlo por terminado en forma unilateral





El Artículo 46. De la LFT establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación.

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

En el Artículo 53 del mismo ordenamiento, la terminación se produce por cualquiera de las causas señaladas:

- ❖ El mutuo consentimiento de las partes;
- ❖ La muerte del trabajador;
- ❖ La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- ❖ La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

**La gente no**  
**renuncia a las**  
**empresas,**  
**renuncia a**  
**los malos jefes.**



## Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.



**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. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 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;
- 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;

- 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; de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- 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;
- 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;



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



**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;

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

**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

**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.

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.

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.



**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;

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;

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;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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;



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;

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

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.



# • La liquidación

Para que aplique una liquidación, también llamada 'indemnización' se deben presentar las siguientes condiciones:

- **La empresa rescinde tu contrato** por motivos que no tienen que ver con tu desempeño: reestructura de área, cierre de la empresa, tu posición desaparece.
- **Te despiden injustificadamente**
- **Decides renunciar** a causa de una falta grave cometida por el patrón – de acuerdo con el artículo 51 de la LFT.

## ➡ **La liquidación debe incluir:**

- ✓ 3 meses de salario
- ✓ Prima de antigüedad
- ✓ Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido)
- ✓ 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente, solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación y recibir la negativa de la empresa).



# • INDEMNIZACIÓN

- a) Indemnización constitucional

De acuerdo con los Artículos 48 y 123, fracción XXII, de la Constitución Política, cuando el patrón despide a un trabajador en forma injustificada, éste último podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación a su trabajo o el pago de una indemnización equivalente al importe de 3 MESES de salario mínimo.

Esta misma indemnización procede cuando el trabajador es quien da por concluida la relación laboral por presentarse cualquiera de las causas contempladas en el Artículo 51 de la LFT.; por tanto, tendrá derecho a que su patrón lo indemnice de conformidad con el Artículo 50 del mismo ordenamiento.



- b) Indemnización por no reinstalación

El Artículo 123, fracción XXII, de la Constitución dispone que el patrón que despida a su empleado sin causa justificada está obligado a cumplir con lo que elija el propio trabajador de las siguientes dos opciones:

- ❖ Cumplir con el contrato, lo que implica la reinstalación, o
- ❖ Indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.



## El Finiquito

Siempre que una relación laboral llega a su fin, el trabajador debe recibir un finiquito. De acuerdo con **Ericka Vázquez**, especialista de nómina en [OCCMundial](#), la forma de pago más común es con cheque y el trabajador debe recibir una 'carta finiquito' que incluya todos sus datos y el desglose de los conceptos que se le están pagando.

### **Te corresponde un finiquito cuando:**

- Renuncias a tu empleo de manera voluntaria. Decides separarte de tu trabajo porque así conviene a tus intereses.
- Se termina tu contrato temporal. Te contrataron por un periodo de tiempo específico que llegó a su fin.
- Te despiden. No importa si es justificado o injustificado
- Rescindes tu contrato por una falta grave cometida por tu patrón. De acuerdo al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.
- Invalidez por enfermedad. En este caso también se te pagará tu Prima de Antigüedad y Gratificación por Invalidez.
- Muerte del trabajador

## **El finiquito debe incluir:**

- ❖ Los días trabajados y no pagados en el mes, es decir, si te pagan por quincena y renuncias el día 10, te corresponde el pago de esos 10 días laborados.
- ❖ Parte proporcional del aguinaldo
- ❖ Parte proporcional de tus vacaciones
- ❖ Otras prestaciones incluidas en tu contrato como: bonos, vales, comisiones, caja o fondo de ahorro, utilidades, etc.

# ➡ RENUNCIA

Es la disolución del vínculo laboral por voluntad propia del trabajador.

QUE SE TIENE DERECHO A RECIBIR SI RENUNCIA EL TRABAJADOR

- ✓ **Salario devengado.** Si, hasta su ultima semana laborada.
- ✓ **Prima de antigüedad.** Si, siempre y cuando el trabajador tenga mas de 15 años laborando dentro de la fuente de trabajo.
- ✓ **Vacaciones.** Si, solo su parte proporcional.
- ✓ **Prima vacacional.** Si, solo su parte proporcional
- ✓ **Aguinaldo.** Si, solo su parte proporcional.

## ➡ DESPIDO JUSTIFICADO

Es cuando el trabajador incurre en una de las causales del art.47 de la ley federal del trabajo dando la posibilidad al patrón de disolver el vínculo jurídico que los unía.

QUE TIENE DERECHO A QUE SE LE PAGUE AL TRABAJADOR:

- ✓ **Vacaciones y prima vacacional.** Si, solo sus partes proporcionales
- ✓ **Salario devengado.** Si, hasta la última semana o día laborado
- ✓ **Aguinaldo.** Si, la parte proporcional
- ✓ **Prima de antigüedad.** Si, la cual deberá ser de conformidad al 162, 12 días por año laborado y topado al doble del salario mínimo.

## ➡ DESPIDO INJUSTIFICADO

Se da por simple capricho del patrón y el trabajador se encuentra en estado de indefensión ante tal capricho

QUE SE TIENE DERECHO A RECLAMAR:

- ✓ Indemnización de tres meses o reinstalación
- ✓ Salarios caídos.
- ✓ Aguinaldo. su parte proporcional
- ✓ Vacaciones y prima vacacional. Si, su parte proporcional
- ✓ Prima de antigüedad. Si, 12 días por año topado al doble del salario mínimo.
- ✓ Salario devengado. Si, hasta el ultimo día laborado

# ➡ RESICION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON

Aquí es uno de los supuestos del artículo 51 en el cual el patrón comete causas graves que permitan al trabajador separarse del empleo y demandar una indemnización debido a ese mal actuar del patrón.

QUE SE PUEDE RECLAMAR:

- ✓ Indemnización de tres meses
- ✓ Salarios caídos
- ✓ Salarios devengados. Si, hasta su último día laborado
- ✓ 20 días por año. Si, a salario integrado por ser una conducta imputable al patrón
- ✓ Vacaciones y prima vacacional. Si, sus partes proporcionales
- ✓ Aguinaldo. Si, su parte proporcional
- ✓ Prima de antigüedad. Si, topada al doble del salario mínimo

# ➡ TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Fundamentado en el artículo 53 de la ley federal del trabajo y es que ambos se ponen de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo.

QUE SE TIENE DERECHO A RECIBIR:

- ✓ **Aguinaldo.** Si, la parte proporcional
- ✓ **Vacaciones y prima vacacional.** Si, la parte proporcional
- ✓ **Prima de antigüedad.** Si, topada al doble del salario mínimo
- ✓ **20 días por cada año.** Es opcional si lo quieres entregar
- ✓ **Indemnización de tres meses.** Se recomienda entregar un mes y medio todo depende de la negociación como se lleve, si se entrega deberá especificarse en el convenio como “gratificación a los servicios prestados” no indemnización ya que no es un despido debes tener cuidado en eso.

## ➡ SALARIO PARA INDEMNIZACIONES

El Artículo 89. De la LFT establece que el salario que se debe considerar para calcular las indemnizaciones es el integrado por la cuota diaria del salario y la parte proporcional de las prestaciones legales y contractuales a que se refiere el Artículo 84 del mismo ordenamiento al momento en que surja el derecho a la indemnización.

En relación con los trabajadores que perciben salarios por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se considerará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados previos al surgimiento del derecho a la indemnización. Si en ese lapso el salario se hubiese incrementado, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

De acuerdo con el último párrafo del citado artículo 89, cuando el salario se fije por semana o mes, se dividirá entre 7 o entre 30, respectivamente, para determinar el salario diario.

## ➔ PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago dispone la Ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e incluso cuando el patrón lo despide justificadamente.

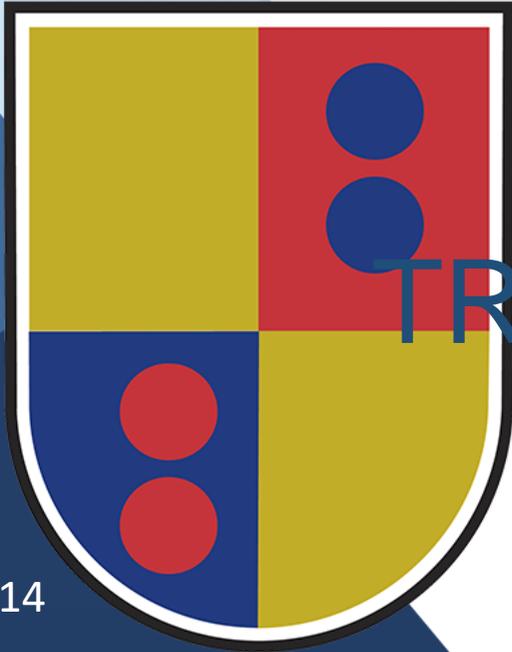
En términos del Artículo 162 de la LFT, los trabajadores de planta tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando:

- Se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos.
- Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y
- A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido

La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.

| Concepto  | Finiquito   | Liquidación                     |
|---|---|---------------------------------|
| Indemnización de tres meses                                 | No  | Sí                              |
| Indemnización de 20 días por cada año de servicios prestado | No  | Sí, cuando corresponda          |
| Prima de antigüedad   | Solo si el trabajador tienen 15 años o más al servicio del patrón | Sí                              |
| Vacaciones  | Proporcional al tiempo laborado                                   | Proporcional al tiempo laborado |
| Aguinaldo   | Proporcional al tiempo laborado                                   | Proporcional al tiempo laborado |
| Prima vacacional  | Proporcional al tiempo laborado                                   | Proporcional al tiempo laborado |

IMEFI<sup>®</sup>



# TRATAMIENTO CON IMPUESTO SOBRE LA RENTA

114

[www.imefi.com](http://www.imefi.com)

# LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

**Artículo 90.** Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

En términos del Artículo 94, los Ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, están exentas de LISR hasta por el equivalente a 90 veces el Salario Mínimo General, (UMA) del contribuyente por cada año de servicio.

**Artículo 95.** Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 152 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

## **CASO PRACTICO:**

Determinación de las prestaciones por rescisión de la relación laboral  
(despido injustificado)

Planteamiento

Un trabajador que fue despedido en forma injustificada por su patrón desea conocer las prestaciones laborales a que tiene derecho por la separación de su empleo. Cabe mencionar que el trabajador solicitó que se le reinstalará en su trabajo, a lo cual se negó el patrón.

- Fecha de ingreso: 17 de mayo de 2013
- Fecha de despido:10 nov de 2017
- Salario y prestaciones contractuales: salario mensual 9 mil pesos, fondo de ahorro de 13% y vales de despensa por 750 pesos mensuales
- Prestaciones mínimas de ley. Se le pagó al trabajador las vacaciones y la prima vacacional del cuarto año (2016-14), por lo que sólo se le adeudan los días correspondientes al presente año
- Se le adeuda al trabajador su salario de la segunda quincena y los vales de despensa del mes
- UMA : 80.60 pesos



1. Solicitud de contratación de personal autorizada;
2. Solicitud de empleo o currículum
3. Fotografía
4. Comprobante de domicilio
5. Copia de identificación
6. Referencias
7. Reporte de verificación de referencias
8. Reporte de verificación de domicilio
9. Acta de nacimiento



10. Cuenta única de registro de población (curp)
11. Copia de constancia de inscripción al RFC;
12. En caso de que el trabajador tenga:
  - 12.1. Otro patrón del mismo tiempo;
  - 12.2 Crédito INFONAVIT

Carta de notificación de este hecho, para no aplicar subsidio al empleo o en su caso declaración bajo protesta de decir verdad que no tiene otro patrón al mismo tiempo.

Documento que señala el monto que se debe retener o declaración bajo protestad de decir verdad que no tiene un crédito INFONAVIT



## 12.3. Crédito FONACOT;

Documento que señale el monto que se debe retener, o declaración bajo protesta de decir verdad que no tiene un crédito FONACOT;

13. En su caso:

13.1. Reporte medico

13.2. Copia de su acta de matrimonio

13.3. Copia del acta de nacimiento de sus dependientes económicos

13.4. Fianza de fidelidad



- 13.5. Constancia de que recibió copia del plan de prestaciones de la empresa;
- 13.6. Si es personal sindicalizado constancia de que recibió copia de contrato colectivo;
- 13.7. Constancia de recibido del manual de bienvenida que contenga las políticas de la compañía;
- 14. Contrato individual de trabajo;
- 15. Constancia de recibo de su descripción de puesto; aviso de alta ante el IMSS;
- 16. Aviso de alta ante el IMSS;



## ➔ Documentos durante la relación laboral

1. En caso de personal que requiera de equipo de seguridad recibo del equipo necesario;
2. Constancia de adiestramiento en el uso de elementos de protección, para la prevención de accidentes;
3. Tarjetas de reloj checador o documento que acredite fehacientemente las asistencias, horas de entrada o salida y ausentismos, firmada por el trabajador;
4. Recibos de pago de nomina y prestaciones;
5. En su caso copias de las incapacidades del IMSS;



6. Copia firmada de recibo por el trabajador de sus constancias bimestrales de aportación a sus cuentas de retiro;
7. Evaluación periódica del trabajador por su jefe inmediato
8. Autorización de aumentos de salario
9. Adendums al contrato individual por modificaciones al mismo;
10. Aviso de modificación de salario presentadas al IMSS;
11. Programación y autorización de sus vacaciones firmadas por su jefe inmediato y jefe de personal
12. Control y constancia de vacaciones disfrutadas;



13. Si al contratar se le solicito fianza, debe existir un control de vencimiento de la misma y la renovación de la misma al vencimiento;
14. Constancias de capacitación y adiestramiento en su área;
15. Constancia de capacitación en caso de siniestros y prevención de accidentes;
16. En caso de accidente informe para la evaluación de riesgo de trabajo al IMSS;
17. Actas administrativas levantadas en la empresa, firmadas por el trabajador, jefe inmediato , jefe de personal y dos testigos;



18. Constancia de notificación de actas administrativas al trabajador, al sindicato y/o a la junta de conciliación y arbitraje.
19. Solicitud de informe del trabajador si presentara o no individualmente su declaración del ejercicio;
20. Constancia de percepciones y retenciones del ejercicio firmada por representante legal y firmada de recibido por el trabajador;
21. En su caso calculo de su impuesto anual;
22. En su caso expediente médico;

## ➔ Documentos al terminar la relación laboral

1. En su caso renuncia del trabajador fechada, elaborada de puño y letra del mismo, firmada, con huella digital y ratificación;
2. En su caso acta administrativa firmada por su jefe inmediato, jefe de personal, dos testigos y representante legal de la empresa de los motivos de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón;
3. Recibo de notificación al trabajador, al sindicato y/o en su caso a la junta de conciliación y arbitraje de las causas de la terminación de la relación laboral, firmada por el representante legal;



# La Reforma Laboral, relacionadas con el salario y su protección. 1 de mayo de 2019



México, el segundo país de Latinoamérica con más casos de trabajo infantil: Cepal

La Reforma Laboral, según los legisladores, garantiza que las decisiones tomadas por los trabajadores serán consideradas y protegidas.

Estos son los puntos clave de la reforma:

— Los patrones tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

— Los contratos colectivos de trabajo deberán revisarse al menos una vez cada cuatro años.

— Sobre sindicatos, federaciones y confederaciones, la reforma estipula que los trabajadores y los patrones, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las primeras”. Para esto no necesitarán autorización previa.

También tienen derecho de libre afiliación y no pueden ser obligados a formar, o no, parte de agrupaciones.



La elección de directivas de sindicatos y federaciones “deberá ser mediante voto personal, libre, directo y secreto de sus miembros, y que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido. Además, las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales”.

Seguridad, salud y trabajo, los derechos que más violan autoridades contra personas mayores en México

— Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En su lugar se creará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que realizará la función conciliadora en materia federal y llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y de las organizaciones sindicales.

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión”, señala la propuesta aprobada.



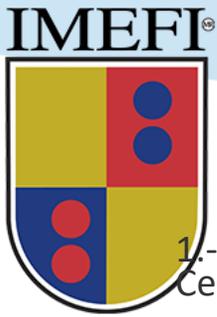
## **La Reforma Laboral, relacionada con la justicia laboral y la libertad sindical.**

Con esta reforma se busca fijar, entre otros puntos, reglas claras, disminuir juicios individuales de conciliación y garantizar representatividad óptima en negociaciones colectivas.

Las leyes que se modificaron fueron: la Federal del Trabajo, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Federal de Defensoría Pública, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Seguro Social.

A esos cambios se suma la ratificación por México del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Con la reforma, México cumple también con los compromisos internacionales asumidos con la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), que demandaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.



## Cronología de entrada en vigor de la reforma laboral

- 1.- 180 días a partir de publicado el Decreto, es decir el 1º de noviembre del 2019, es el plazo para la creación de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- 2.- En 2 años siguientes a la fecha de promulgación de la Ley, es decir el 1º de mayo del 2021, iniciará sus funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- 3.- 6 meses antes de que entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o sea el 1º de noviembre del 2020, se deberá contar con el listado y soporte electrónico de expedientes y Asociaciones Sindicales.
- 4.- Un año después del 1º de mayo del 2021, o sea el 1º de mayo del 2022, se hará el traslado físico de los expedientes de las Asociaciones Sindicales al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- 5.- En un plazo de 3 años a partir de la fecha del Decreto de la Ley, es decir el 1º de mayo del 2022, entrarán en funciones Los Centros de Conciliación Locales y los Tribunales de lo Laboral locales.
- 6.- En 4 años a partir del 1º de mayo del 2019, o sea el 1º de mayo del 2023 entrará en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales Federales de lo Laboral.
- 7.- En un plazo de 4 años a partir del Decreto, es decir como máximo el 1º de mayo del 2023, y con el fin de no extinguirse, habrá una revisión extraordinaria.
- 8.- Las Juntas Federal y Locales presentaran al Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma Laboral el Plan y Programa de trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite, dentro de los siguientes 120 días naturales, esto es, a más tardar el 1º de septiembre del 2019.
- 9.- Los sindicatos tendrán que ajustarse al procedimiento del 30% de mayoría de trabajadores, mediante voto directo, personal, libre y secreto, para obtener constancia de mayoría del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Tienen como plazo un año a partir de la Reforma, esto es, el 1º de mayo del 2020.
- 10.- Las directivas de los sindicatos tendrán que hacer la adecuación de sus estatutos conforme a la nueva normativa dentro de los 240 días posteriores a la Reforma, es decir, antes del 1º de enero del 2020, aproximadamente. Considero oportuno dar a conocer estos imperativos legales a mi querido público, en forma sucinta y sintetizada, para que tomen sus precauciones ante la realidad laboral formal que está encima.



### Derecho al trabajo y no discriminación laboral

La reforma anterior ya preveía sanciones a trabajadores por actos de hostigamiento o acoso sexual, al igual que multas que van de las 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización vigentes.

Éstas se aplican al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

También señala entre los procedimientos de conciliación que cuando haya acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia, en los que exista el riesgo inminente de revictimización “la autoridad tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos”.

“En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado” para evitar que la víctima y el presunto responsable se encuentren en el mismo lugar.

Se establece que el trabajo es un derecho y deber social, no considerado como artículo de comercio, que exige respeto a las libertades y dignidad de los trabajadores, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener la igualdad legal.

Asimismo debe garantizarse un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia. Para tal efecto, se establece la obligación patronal consistente en implementar, de 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, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. En la relación de trabajo con mujeres, si bien disfrutaban de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, se extiende en función de aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades. Finalmente, en materia sindical, se prevé que en su conformación, las directivas sindicales deben integrarse de tal forma que exista una representación proporcional en razón de género. Asimismo, se prohíbe que en los sindicatos se ejerzan actos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón o sus representantes.



## Relaciones individuales de trabajo

### Estipulaciones nulas

Se considera que no surten efecto jurídico alguno las estipulaciones tendientes a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados, mediante los cuales se pretenda evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social, así como registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe.

### Requisitos de contratos individuales de trabajo

Los contratos individuales de trabajo deberán contener la designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengados y no cobrados a la muerte de los trabajadores o que se generen por su desaparición derivada de un acto delincuenciales.

Por lo que se refiere a la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuenciales, se precisa que en el caso del viudo, viuda, hijos menores de 18 años, mayores de edad que cuenten con alguna incapacidad, hijos hasta de 25 años que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo, ascendientes, personas con las que vivió en los cinco años anteriores a la muerte o con quienes hayan tenido hijos, no es necesario que se demuestre la dependencia económica para que tengan dicho carácter.



## Relaciones individuales de trabajo

### Trabajadores asignados en el extranjero

El procedimiento para solicitar la aprobación de los contratos de trabajo con trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional para prestar sus servicios en el extranjero, se llevará a cabo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

### Recibos de nómina o CFDIs

Se establece que los trabajadores deben tener siempre acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago, sin que ello releve de la obligación de entregarse en forma impresa o cualquier otro medio al que pueda acceder el trabajador para su impresión.

se prevé que en caso de entregarse recibos impresos necesariamente deberá contener firma autógrafa para su validez, aunque los comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos, y la información contenida en los mismos será considerada válida cuando esta corresponda a la incluida en el portal de internet del Servicio de Administración Tributaria (SAT).

### Descuentos de créditos de consumo

Se precisa que en caso de créditos de consumo, los descuentos que realice el patrón se pagarán conforme al orden de prelación, por lo que en primer lugar serán aquellos hechos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y, posteriormente, los de otras instituciones.



## Relaciones individuales de trabajo

### Convenios laborales

Los convenios o liquidaciones deberán ratificarse ante los centros de conciliación o tribunales laborales. Cuando los convenios sean celebrados sin la intervención de las autoridades, podrá reclamarse la nulidad ante los tribunales solo en aquellos rubros que contengan renuncia de los derechos de los trabajadores, subsistiendo los demás acuerdos.

### Rescisión de la relación laboral

Se prevé que la falta de aviso de rescisión al trabajador, ya sea de manera personal o por medio de los tribunales laborales, establece la presunción de que la separación es no justificada, salvo que se presenten pruebas que demuestren lo contrario.

### Reinstalación

En el procedimiento de conciliación prejudicial, en caso de que no exista arreglo conciliatorio, el trabajador podrá solicitar la reinstalación o indemnización legal ante la misma autoridad conciliadora conforme al procedimiento o ante el Tribunal Laboral. En caso de que se configure alguna de las causas para que el patrón quede eximido de reinstalar al trabajador, se establece que el patrón podrá depositar la indemnización legal ante el Tribunal Laboral para que, en su caso, realice la entrega correspondiente.



## Trabajadores del campo

Se establece para el patrón la obligación de llevar un padrón especial de trabajadores contratados por estacionalidades a fin de registrar su acumulación y determinar la antigüedad en el trabajo y, consecuentemente, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo trabajado.

Asimismo, se incluye que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los trabajadores del campo, considerando las siguientes circunstancias:

- i. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos
  - ii. El desgaste físico ocasionado por las condiciones de trabajo
  - iii. Los salarios y prestaciones percibidas por trabajadores dedicados a la producción agrícola
- Se plantean obligaciones patronales vinculadas con:
- i. Las características del suministro de habitaciones con agua potable y para servicios de limpieza, así como dotadas de piso firme

La capacitación para el trabajo e instrucción en los medios de protección

### Trabajadores del hogar

identifica como “trabajadores del hogar” a aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios inherentes al hogar de una persona o familia. Se adiciona como obligación de los patrones su inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)



## Libertad sindical

El reconocimiento del derecho de sindicación, se establece que trabajadores y patrones, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones (sindicatos) o afiliarse a ellos, con la única condición de cumplir con lo establecido en los estatutos.

Se prevé que en ningún caso pueden restringirse los derechos de los sindicatos a:

a:i. Redactar estatutos y reglamentos administrativosii. Elegir libremente a sus representantesiii. Organizar su administración y sus actividadesiv. Formular su programa de acciónv. Constituir las organizaciones que estimen convenientesvi. No estar sujetos a disolución, suspensión o cancelación en la vía administrativaDichos sindicatos deben gozar con la protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.



### **Registro de contrato colectivo o convenio de revisión**

Posterior a la negociación del contrato colectivo inicial o convenio de revisión entre el sindicato y el patrón, el sindicato debe avisar a la Autoridad Registral que someterá a consulta la aprobación del contenido del contrato, con la información sobre fecha y lugar de la votación, así como el contrato colectivo o convenio negociado

Previo a la votación, deberá proporcionarse a los trabajadores el contrato o convenio que se somete a consulta, con el propósito de que el contenido se conozca previo al ejercicio del voto libre y secreto por parte de los trabajadores, en el que en ningún caso podrán incluirse los trabajadores de confianza.

Asimismo, el patrón no debe intervenir en ninguna fase del procedimiento de consulta.

Concluida la votación, si el contenido del acuerdo cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, si es contrato colectivo inicial se solicitará su registro ante la Autoridad Registral; en caso de convenios de revisión o modificaciones al contrato colectivo, deberán celebrarse ante la Autoridad Registral, tribunal o centro de conciliación para su aprobación

En caso de que no se cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá ejercer el derecho a huelga, si fue promovido el emplazamiento, o prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta para la aprobación del contrato colectivo.

La Autoridad Registral emitirá un certificado de registro del contrato colectivo siempre que se solicite, el cual debe contener el número de registro, las partes contratantes, domicilio de las partes y buzón electrónico, ámbito de aplicación del contrato, fecha de última revisión, periodo de vigencia y tabulador salarial.



## Revisión del contrato colectivo

Se establece que el inicio de revisión salarial anual del contrato colectivo de trabajo deberá realizarse por lo menos con 30 días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato

.La revisión contractual debe someterse a aprobación de la mayoría de los trabajadores cada dos años.

### Contratos colectivos previos a la reforma laboral

Se establece que los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años siguientes, ya que de no contar con el apoyo mayoritario o de omitirse realizar el procedimiento de consulta, se tendrá por terminado el contrato, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones pactadas y que sean superiores a las legales.

En tanto no entre en funciones la Autoridad Registral, deberá atenderse el protocolo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establezca para verificar los procedimientos de consulta, debiendo considerar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que el rotocolo establezca.

Conforme a las disposiciones transitorias, dicho protocolo deberá emitirse a más tardar el 1.o de agosto de 2019.



## **Autoridades laborales**

**En atención a la reforma constitucional, se crean como autoridades laborales el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación en materia local, y desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que los conflictos de naturaleza laboral serán del conocimiento de los Tribunales del Poder Judicial Federal o Estatal, según corresponda.**

**Centro Federal de Conciliación y Registro Federal** Este organismo de carácter público y descentralizado del gobierno federal tendrá entre sus facultades estar a cargo del registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y aprobación de los contratos de trabajo fuera de la República Mexicana, así como ejercer función conciliadora.

**Con respecto a las funciones como autoridad registral, esto es, registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos, iniciará sus funciones en un plazo de dos años, esto es el 1.o de mayo de 2021.**

**En lo que se refiere al inicio de funciones conciliatorias, se establece un plazo de cuatro años, esto es, el 1.o de mayo de 2023.**

**La designación del titular de este organismo será por medio de la votación y aprobación que realice la Cámara de Senadores de los candidatos propuestos en la terna que presente el Ejecutivo Federal. Solo en caso de desacuerdo y rechazo de la misma, será designado por el propio Ejecutivo.** Centros de conciliación de las entidades federativas Estarán a cargo de la función conciliadora en asuntos de competencia local.

**Estos centros deberán iniciar sus funciones en un plazo de tres años, esto es, el 1.o de mayo de 2022.**

**Tribunales laborales** En cumplimiento de la reforma constitucional, se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos tripartitos que conocían de los conflictos de naturaleza laboral, por lo que ahora serán los tribunales federales o locales especializados en materia laboral, quienes conocerán de estos conflictos. Los tribunales laborales locales deberán iniciar funciones el 1.o de mayo de 2022, en tanto que los federales deberán iniciar funciones el 1.o de mayo de 2023.



#### Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Se crea este consejo para la coordinación interinstitucional para la implementación de la reforma laboral, el cual tendrá como objetivo establecer políticas entre autoridades de los ámbitos federal y local del sistema de justicia. Comité Nacional de Concertación y Productividad

Se modifica el nombre de la Comisión Nacional de Productividad y se establecen nuevas funciones como la emisión de la opinión en procedimientos de conciliación, diagnósticos de productividad, entre otros

#### .Justicia laboral Conciliación

la reforma constitucional de febrero de 2017 establece la instancia conciliatoria laboral de carácter obligatorio ante cualquier conflicto laboral, previo a cualquier acción ante los tribunales; sin embargo, quedan exceptuados de agotar esta instancia aquellos conflictos relativos a:

- i. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, género, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual
- ii. . Designación de beneficiario por muerte
- iii. . Prestaciones de seguridad social
- iv. Tutela de derechos de carácter laboral vinculados con libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo de negociación colectiva, trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio , así como trabajo infantil
- v. Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contrato-ley
- vi. Impugnación de los estatutos de los sindicatos y su modificaciónEl procedimiento de conciliación estará a cargo de un centro local o federal, según corresponda, y deberá agotarse en un periodo lque no exceda los 45 días naturales.Procedimiento judicialSe regula el procedimiento ordinario laboral con características de juicio oral con una fase escrita, a fin de garantizar a las partes economía procesal, seguridad, transparencia y agilidad procesal.Se establece que contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario no procederá recurso alguno por lo que será uni-instancial.Una de las modificaciones que inciden en la agilidad procesal consiste en que el ofrecimiento, preparación y desahogo de pruebas, se realizará desde el escrito inicial de demanda y el de contestación a esta, así como la audiencia preliminar, que tiene como propósito fundamental depurar el procedimiento.



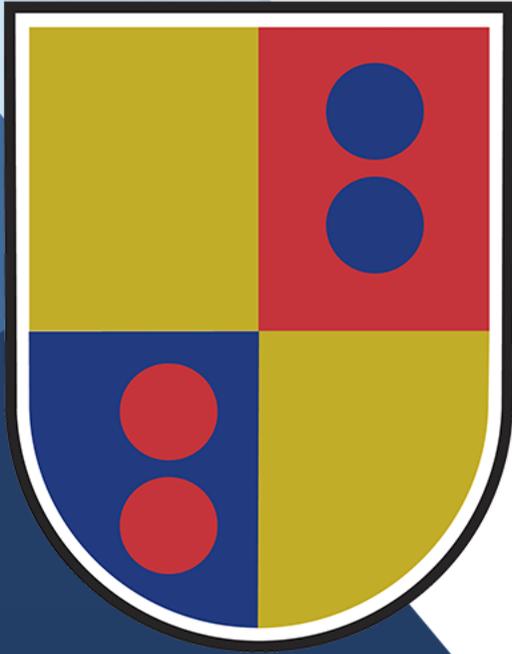
## **Firma de hojas o documentos en blanco por los trabajadores**

La iniciativa establece un mecanismo de defensa para que los trabajadores que sean obligados por el patrón a la firma de documento en blanco, puedan solicitar la Inspección del Trabajo o acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del lugar donde presten sus labores, a denunciar el hecho. La autoridad conservará en secreto el acta de dicha denuncia para su aportación en juicio como elemento probatorio preconstituido. El documento surtirá efectos de prueba en juicio cuando sea ratificado por el trabajador ante el Tribunal, pudiendo ser considerada como prueba sujeta a valoración.



DR. JOSÉ MANUEL MIRANDA DE SANTIAGO  
EMAIL: [mmiranda@preciosdetransferencia.com.mx](mailto:mmiranda@preciosdetransferencia.com.mx) Nextel:  
(55) 2123-3889

IMEFI<sup>®</sup>



**Gracias por su  
Atención.**

[www.imefi.com](http://www.imefi.com)