

Derecho del Trabajo





Primera Unidad

Derecho del Trabajo: Fundamentos y Principios



Índice de la Unidad

Concepto y Naturaleza

Origen, evolución histórica y fuentes del Derecho Laboral.

Principios Fundamentales

Principios protector, de irrenunciabilidad, primacía de la realidad y otros.

Sujetos Laborales

Trabajador, patrón, intermediarios y subcontratación.

Autoridades Laborales

STPS, CFCRL, Tribunales Laborales y PROFEDET.

Origen del Derecho del Trabajo

1

Revolución Industrial

Surgimiento de nuevas relaciones laborales y condiciones precarias.

2

Luchas Obreras

Movimientos sociales que demandaron protección legal para los trabajadores.

3

Constitucionalización

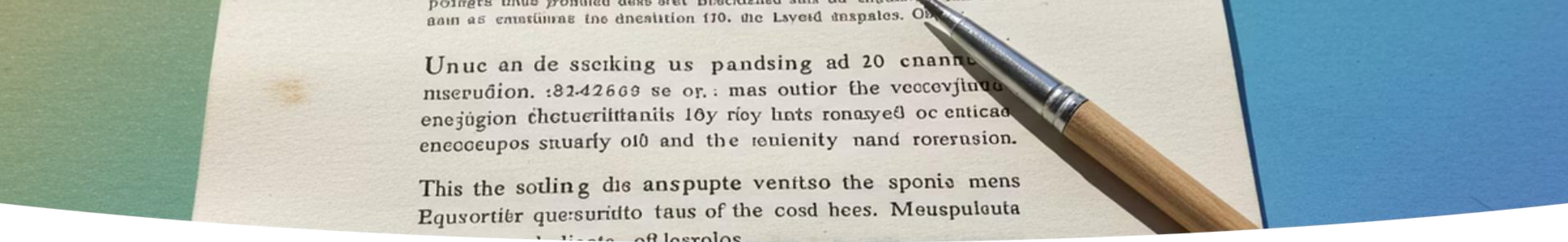
Incorporación de derechos laborales en constituciones nacionales.

4

Internacionalización

Creación de la OIT y tratados internacionales sobre derechos laborales.





Evolución Histórica en México



Constitución de 1917

Artículo 123: Primera constitución con garantías sociales para trabajadores.



Ley Federal del Trabajo 1931

Primera codificación sistemática de derechos laborales.



Ley Federal del Trabajo 1970

Modernización y ampliación de derechos laborales.



Reforma Laboral 2019

Nuevo sistema de justicia laboral y democracia sindical.

Naturaleza del Derecho del Trabajo

Derecho Social

Busca equilibrar las desigualdades entre trabajadores y empleadores.

Derecho Dinámico

Se adapta constantemente a las nuevas realidades económicas y sociales.

Derecho Protector

Establece garantías mínimas para la parte más vulnerable: el trabajador.



Distinción con Otras Ramas del Derecho



Derecho Civil

El Derecho Laboral supera la autonomía de la voluntad.
Establece condiciones mínimas irrenunciables.



Derecho Administrativo

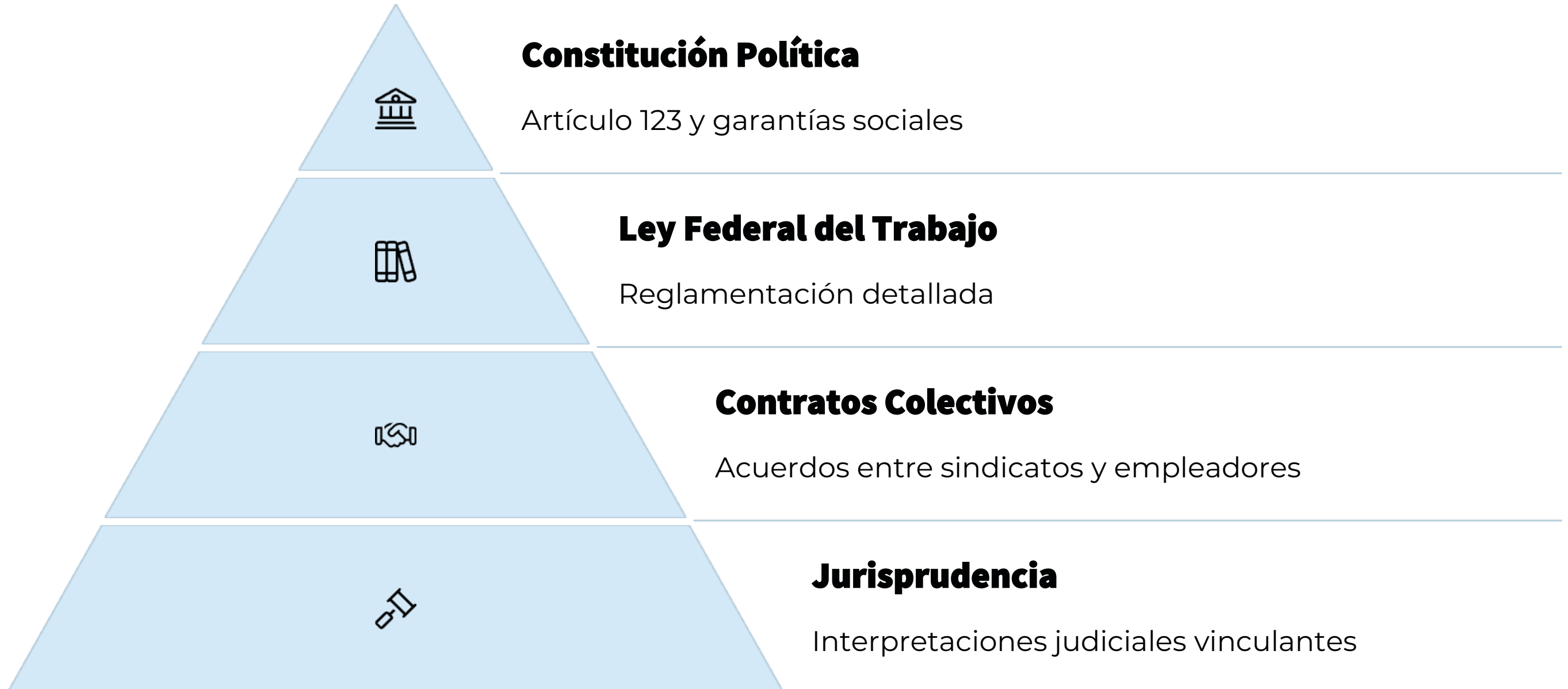
Aunque hay supervisión estatal,
el Derecho Laboral regula relaciones entre particulares.



Derecho de Seguridad Social

Complementario pero distinto.
Abarca prestaciones más allá de la relación laboral directa.

Fuentes Nacionales del Derecho Laboral



Fuentes Internacionales del Derecho Laboral



Convenios OIT

Estándares internacionales sobre condiciones laborales y derechos fundamentales.



Tratados Comerciales

T-MEC y otros acuerdos con capítulos laborales vinculantes.



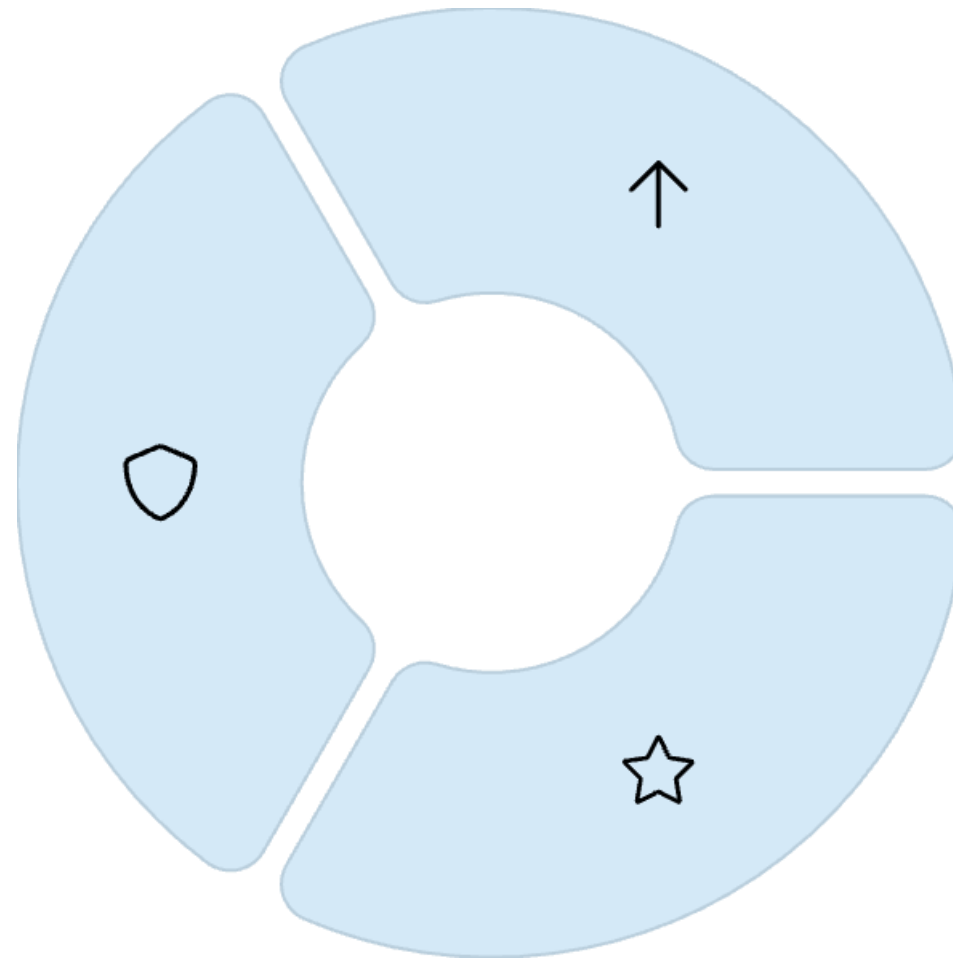
Declaraciones de Derechos

Instrumentos internacionales sobre derechos humanos laborales.

Principio Protector

In Dubio Pro Operario

En caso de duda, se interpreta a favor del trabajador.



Norma Más Favorable

Se aplica la norma que más beneficie al trabajador.

Condición Más Beneficiosa

Las mejoras adquiridas se incorporan permanentemente.

Principio de Irrenunciabilidad



Derechos Mínimos

Garantías laborales que no pueden ser objeto de renuncia.



Nulidad de Renuncias

Invalidez de acuerdos que disminuyan derechos laborales.



Orden Público

Normas laborales de cumplimiento obligatorio.

Principio de Primacía de la Realidad



Los Hechos sobre los Documentos

Lo que ocurre en la práctica prevalece sobre lo formal.



Realidad Laboral

Las condiciones reales determinan la naturaleza de la relación.



Aplicación Judicial

Los tribunales deben investigar la verdad material.



Principio de Continuidad

Presunción de Contrato Indefinido

Se presume que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

Sustitución Patronal

El cambio de empleador no afecta los derechos laborales.

Resistencia a la Terminación

La ley dificulta la terminación injustificada del contrato.

Interpretación Extensiva

Las interrupciones breves no rompen la continuidad laboral.

Principio de Buena Fe

El principio de buena fe exige honestidad y lealtad recíproca en las relaciones laborales. Se manifiesta en diferentes aspectos:



Lealtad Recíproca

Tanto trabajadores como empleadores deben actuar con honradez y fidelidad en sus compromisos laborales.



Cumplimiento Diligente

Los trabajadores deben realizar sus labores con dedicación y responsabilidad conforme a lo acordado.



Condiciones Adecuadas

El empleador debe proporcionar las condiciones necesarias para el correcto desempeño laboral.



Transparencia

La comunicación clara y honesta fortalece la confianza mutua en la relación laboral.

El Trabajador como Sujeto Laboral



Persona Física

Siempre es una persona natural que presta servicios personales.



Subordinación

Actúa bajo la dirección y dependencia del empleador.



Remuneración

Recibe un salario como contraprestación por sus servicios.



Sujeto Protegido

Destinatario principal de la protección del derecho laboral.



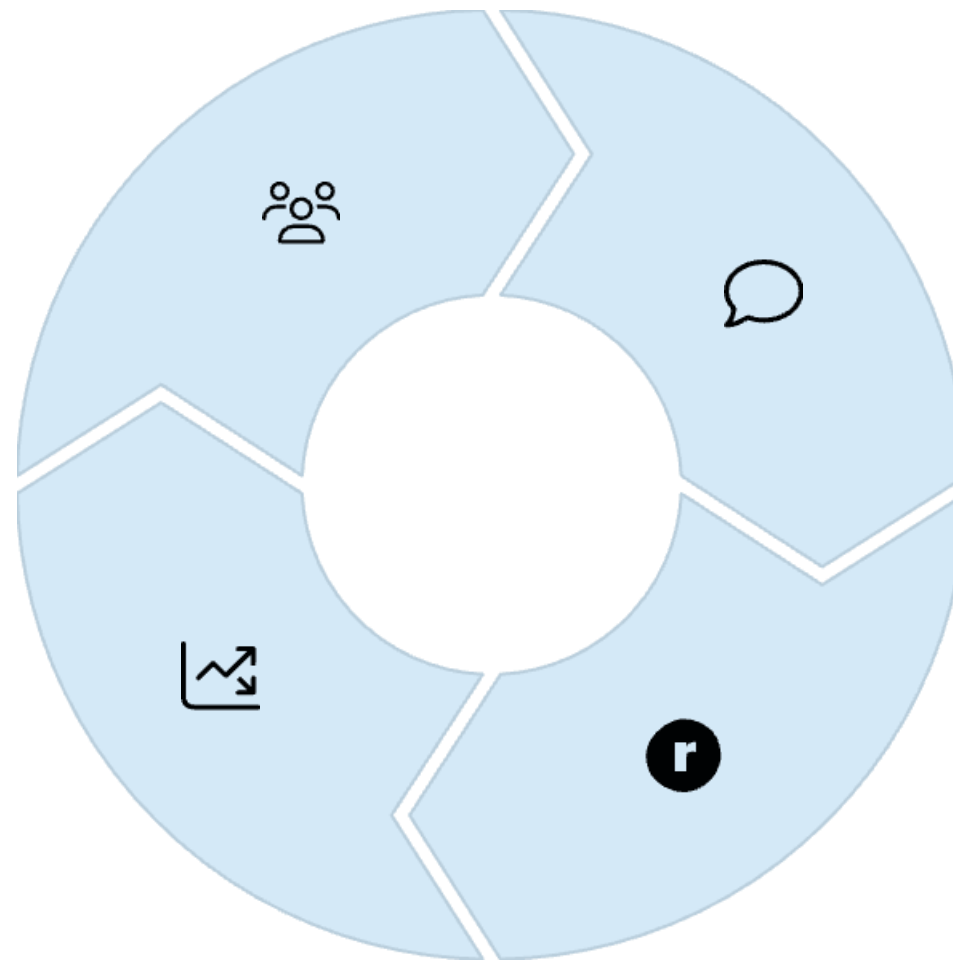
Trabajador Colectivo: Sindicatos

Asociación

Organización de trabajadores para defensa de intereses comunes.

Mejora

Búsqueda de condiciones laborales superiores a mínimos legales.



Negociación

Representación en negociaciones colectivas con empleadores.

Defensa

Protección de derechos mediante acciones colectivas.

El Patrón como Sujeto Laboral

Persona Física o Moral

Puede ser individuo o empresa que utiliza servicios de trabajadores.

Dirección y Control

Ejerce facultades de mando y organización sobre los trabajadores.

Responsabilidad

Obligado al cumplimiento de normas laborales y pago de salarios.



Patrón Colectivo: Organizaciones Empresariales



Cámaras Empresariales

Agrupaciones de empresas por sector económico. Representan intereses patronales colectivos.



Sindicatos Patronales

Asociaciones de empleadores para negociación colectiva. Menos comunes pero reconocidos legalmente.



Confederaciones

Organizaciones de mayor nivel que agrupan a múltiples cámaras. Participan en diálogos nacionales sobre política laboral.



Intermediarios Laborales

3

Características

Intervienen en contratación sin ser patrones directos.

2

Tipos Comunes

Agencias de colocación y reclutadores profesionales.

1

Responsabilidad

Solidaria con el patrón real en caso de incumplimientos.

Subcontratación (Outsourcing)



Modelo Tradicional

Ampliamente utilizado para diversos servicios y personal.



Problemática

Abusos en evasión fiscal y reducción de derechos laborales.

3

Reforma 2021

Prohibición general con excepciones para servicios especializados.



Regulación Actual

Registro obligatorio REPSE para proveedores especializados.





Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Dependencia Federal

Órgano del Poder Ejecutivo encargado de política laboral nacional.



Normatividad

Emite reglamentos, normas oficiales y criterios técnicos.



Inspección

Verifica cumplimiento de normas laborales en centros de trabajo.



Conciliación

Promueve solución de conflictos entre trabajadores y patrones.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral



Organismo Descentralizado

Creado por la reforma laboral de 2019.



Conciliación Prejudicial

Instancia obligatoria antes de acudir a tribunales.



Registro Sindical

Administra registros de sindicatos y contratos colectivos.



Tribunales Laborales



Nuevo Modelo

Transición de Juntas de Conciliación a Tribunales Judiciales.



Poder Judicial

Integrados al Poder Judicial Federal y Estatal.



Procedimiento Oral

Juicios basados en oralidad, inmediatez y concentración.



Mayor Celeridad

Diseñados para resolver conflictos más rápidamente.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo



Defensoría Pública

Brinda asesoría y representación legal gratuita a trabajadores.



Conciliación

Promueve soluciones amistosas en conflictos individuales.



Representación Legal

Actúa como abogado de trabajadores en juicios laborales.



Orientación

Informa sobre derechos laborales y procedimientos.



Relación entre Autoridades Laborales



STPS

Órgano del Poder Ejecutivo encargado de la política laboral nacional, emisión de normativas y vigilancia del cumplimiento.



CFCRL

Organismo descentralizado que gestiona la conciliación prejudicial obligatoria y administra registros sindicales.



Tribunales Laborales

Pertenecientes al Poder Judicial, resuelven conflictos mediante procedimientos orales para mayor celeridad y eficiencia.



PROFEDET

Brinda asesoría y representación legal gratuita a trabajadores, promoviendo soluciones conciliatorias.

Las autoridades laborales mexicanas forman un sistema integrado. Cada una tiene funciones específicas pero complementarias para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Conclusiones Principales

Naturaleza Protectora

El Derecho Laboral busca equilibrar la desigualdad inherente entre trabajador y empleador.

Principios Fundamentales

Guían la interpretación y aplicación de normas laborales en favor del trabajador.

Irrenunciabilidad

Los derechos laborales constituyen un mínimo inderogable por voluntad de las partes.

Primacía de la Realidad

Los hechos prevalecen sobre las formalidades en la determinación de relaciones laborales.

Continuidad

La relación laboral se presume permanente salvo prueba en contrario.

Buena Fe

Exige comportamiento leal y honesto de ambas partes de la relación laboral.

Reforma Laboral

Transformó el sistema de justicia laboral hacia un modelo judicial y democrático.

Subcontratación

Regulación estricta que solo permite servicios especializados debidamente registrados.

Adaptación Continua

El Derecho Laboral evoluciona para responder a nuevas formas de trabajo y tecnologías.



Segunda Unidad

Relaciones Individuales de Trabajo

Índice de la Unidad



La Relación de Trabajo

Elementos esenciales y diferencias con servicios profesionales



Contrato Individual de Trabajo

Concepto, tipos y contenido mínimo



Derechos y Obligaciones

Responsabilidades de trabajadores y patrones



Jornada, Descansos y Salario

Tipos de jornada, días de descanso y componentes del salario



Modificación, Suspensión y Terminación

Causas y procedimientos para finalizar relaciones laborales



La Relación de Trabajo

Definición

Vínculo jurídico entre una persona que presta un servicio personal y quien lo recibe, caracterizado por la subordinación.

Importancia

Determina la aplicación de la legislación laboral y protecciones sociales correspondientes.

Marco Legal

Regulada por la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones complementarias.

Elementos Esenciales de la Relación Laboral

Prestación Personal

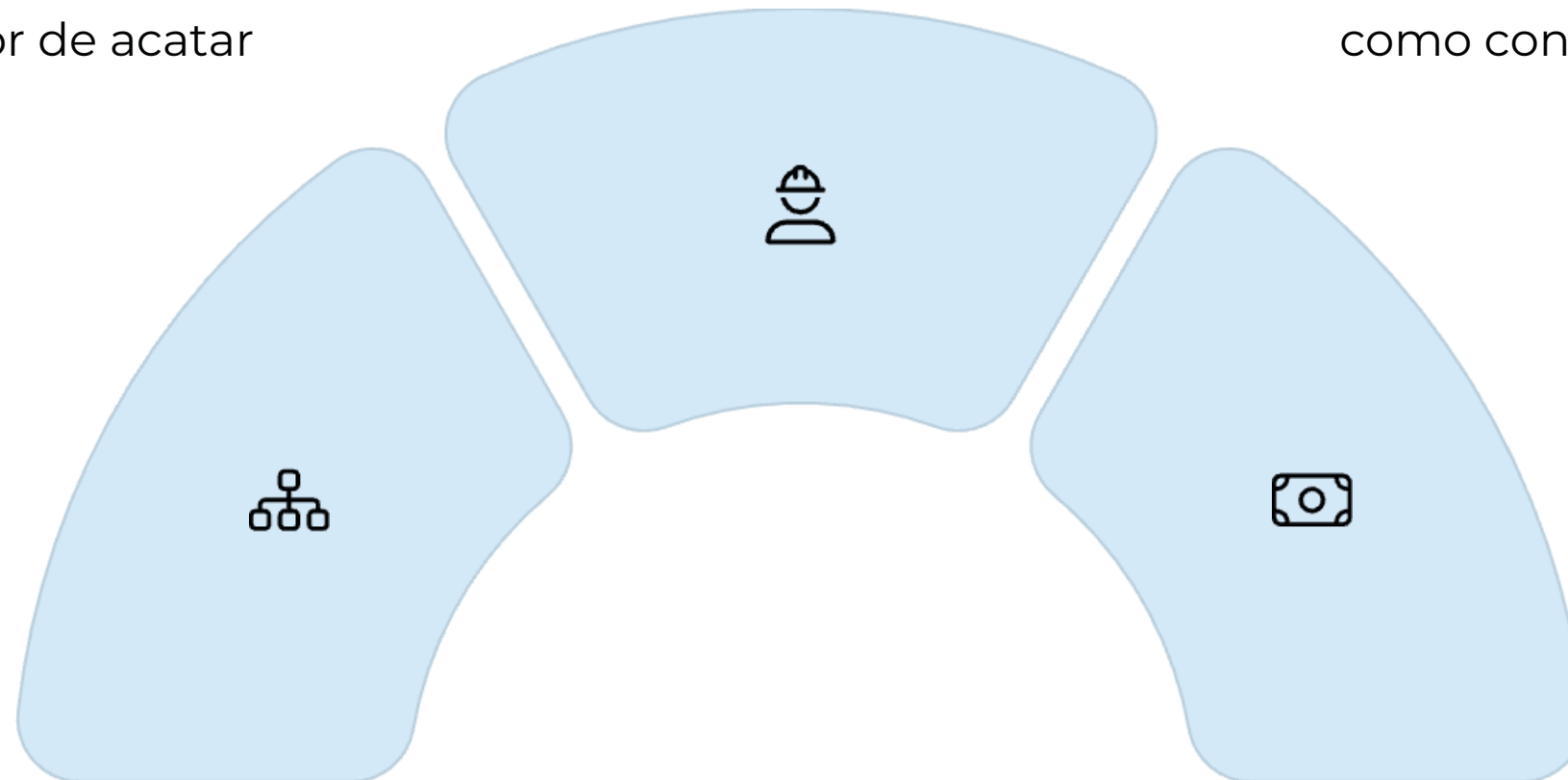
El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador contratado.

Subordinación

Facultad del patrón de dirigir y el deber del trabajador de acatar órdenes.

Remuneración

Pago que recibe el trabajador como contraprestación por sus servicios.



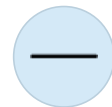


Subordinación: Elemento Clave



Poder de Dirección

El empleador puede determinar cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo.



Facultad Disciplinaria

Capacidad de establecer normas y sancionar su incumplimiento.



Control de Horario

Establecimiento de jornadas y supervisión del cumplimiento de horarios.



Lugar de Trabajo

Determinación del espacio físico donde se desarrollan las actividades.

Relación de Trabajo vs. Servicios Profesionales



Relación de Trabajo

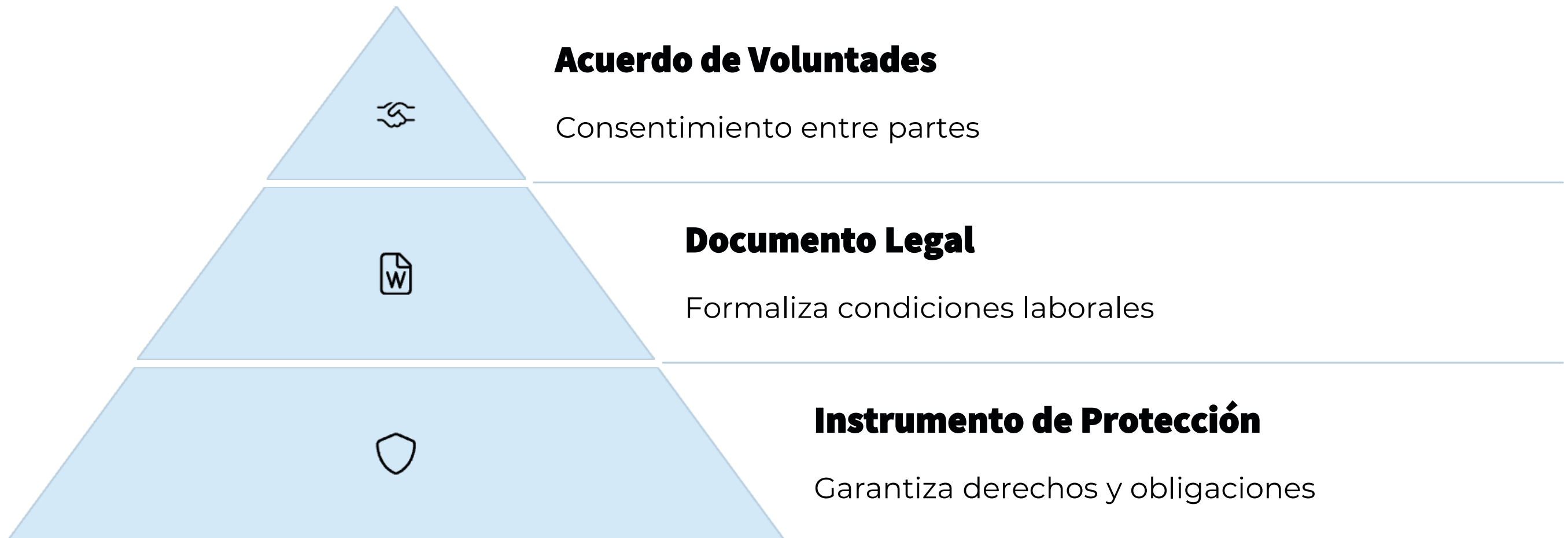
- Subordinación jurídica
- Horario establecido
- Salario fijo
- Prestaciones de ley
- Continuidad



Servicios Profesionales

- Autonomía técnica
- Sin horario fijo
- Honorarios por servicio
- Sin prestaciones laborales
- Temporalidad definida

Contrato Individual de Trabajo



El contrato individual de trabajo es el acuerdo mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios personales subordinados a otra mediante el pago de un salario.

Concepto y Forma del Contrato

Definición Legal

Acuerdo por el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado mediante una remuneración.

Forma Escrita

Debe constar por escrito para seguridad jurídica de ambas partes.

Presunción Laboral

La falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos laborales.

Duplicado

Cada parte debe conservar un ejemplar del contrato firmado.



Tipos de Contrato Individual



Por Tiempo Indeterminado

Sin fecha de terminación específica



Por Tiempo Determinado

Con fecha de terminación establecida



Por Obra Determinada

Hasta la conclusión de un proyecto específico



Capacitación Inicial

Para adquirir habilidades necesarias



Periodo de Prueba

Evaluación de aptitudes del trabajador



Contrato por Tiempo Indeterminado



Mayor Estabilidad

Ofrece continuidad laboral sin fecha de terminación predeterminada.



Presunción Legal

Se presume este tipo cuando no se especifica duración en el contrato.



Desarrollo Profesional

Permite planificar carrera profesional a largo plazo dentro de la empresa.



Contrato por Tiempo Determinado

Temporalidad

Establece fecha específica de inicio y terminación del vínculo laboral.

Justificación

Requiere causa que justifique la temporalidad (sustitución, temporada, proyecto).

Prórroga

Si subsiste la materia de trabajo, la relación se extiende por el tiempo que perdure.

Conversión

Se convierte en indefinido si continúa la relación después del término sin oposición.



Contrato por Obra Determinada



Definición

Contrato vinculado a la conclusión de un proyecto específico con resultado tangible.



Duración

Vigente hasta la terminación satisfactoria de la obra contratada.



Especificidad

Debe describir claramente la obra a realizar y sus características.



Sectores Comunes

Frecuente en construcción, desarrollo de software y proyectos creativos.

Contratos de Capacitación Inicial y Periodo de Prueba



Capacitación Inicial

- Duración máxima: 3 meses
- 6 meses para puestos directivos
- Adquisición de habilidades
- No renovable
- Evaluación de aptitudes



Periodo de Prueba

- Duración máxima: 30 días
- 180 días para directivos
- Verificación de competencias
- No prorrogable
- Evaluación de desempeño

Contenido Mínimo del Contrato

Datos de Identificación

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de ambas partes

Capacitación

Programas de entrenamiento y adiestramiento para el trabajador



Condiciones Laborales

Servicio a prestar, jornada, lugar de trabajo y forma de pago

Duración y Vigencia

Tipo de contrato, duración y condiciones de prórroga si aplica

Remuneración

Monto y forma del salario, día y lugar de pago

Derechos y Obligaciones: Visión General

La relación laboral se basa en el equilibrio entre derechos y obligaciones de ambas partes. La legislación laboral establece un marco mínimo de protección que no puede ser disminuido por acuerdo entre las partes.



Equilibrio Laboral

La relación laboral se fundamenta en el balance entre los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.



Marco Legal

La legislación establece protecciones mínimas que no pueden ser reducidas por acuerdo entre las partes.



Correspondencia Mutua

Cada derecho de una parte suele corresponder a una obligación específica de la otra parte en la relación laboral.

Obligaciones Patronales



Registro e Inscripción

Inscribir al trabajador en seguridad social y sistemas de vivienda.



Seguridad e Higiene

Garantizar condiciones seguras y saludables en el entorno laboral.



Capacitación

Proporcionar formación para mejorar habilidades y productividad.



Reparto de Utilidades

Distribuir porcentaje de ganancias anuales entre los trabajadores.





Registro e Inscripción del Trabajador

1 Seguridad Social

Inscripción al IMSS dentro de los 5 días hábiles siguientes a la contratación.

2 Vivienda

Registro ante el INFONAVIT para acceso a créditos habitacionales.

3 Sistema de Ahorro

Afiliación a AFORE para administración de fondos de retiro.

4 Registro Patronal

Inscripción del trabajador en nómina y sistemas internos de la empresa.

Seguridad e Higiene en el Trabajo



Equipo de Protección

Los patrones deben proporcionar equipo de seguridad adecuado para cada tipo de trabajo y verificar su uso correcto.



Instalaciones Adecuadas

Mantener espacios de trabajo con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas que protejan la salud del trabajador.



Medidas Preventivas

Implementar señalización, equipos de emergencia y protocolos para prevenir accidentes laborales.



Capacitación

Instruir regularmente a los trabajadores sobre procedimientos seguros y respuesta ante emergencias.

Capacitación y Adiestramiento

Diagnóstico de Necesidades

Identificación de áreas de mejora y habilidades requeridas para el puesto.

Plan de Capacitación

Diseño de programas formativos adaptados a las necesidades detectadas.

Implementación

Ejecución de cursos y talleres durante la jornada laboral.

Evaluación y Certificación

Verificación de resultados y entrega de constancias de habilidades laborales.



Reparto de Utilidades (PTU)



Porcentaje Legal: 10%

Proporción de utilidades que debe distribuirse entre trabajadores.



Plazo Máximo: 60 días

Tiempo límite para realizar el pago después de la declaración anual.



Antigüedad Mínima: 1 año

Tiempo de servicio para tener derecho al reparto completo.

Empresas que no están obligadas al pago del PTU

Empresas Nuevas

Extracción,
Minería, Petróleo

Sin fines de lucro

IMSS e
Instituciones
Públicas
descentralizadas

Algún producto
nuevo

Capital menor al
mercado por la STPS
(*-\$300,000.00*)

Trabajadores que no participan en el pago del PTU

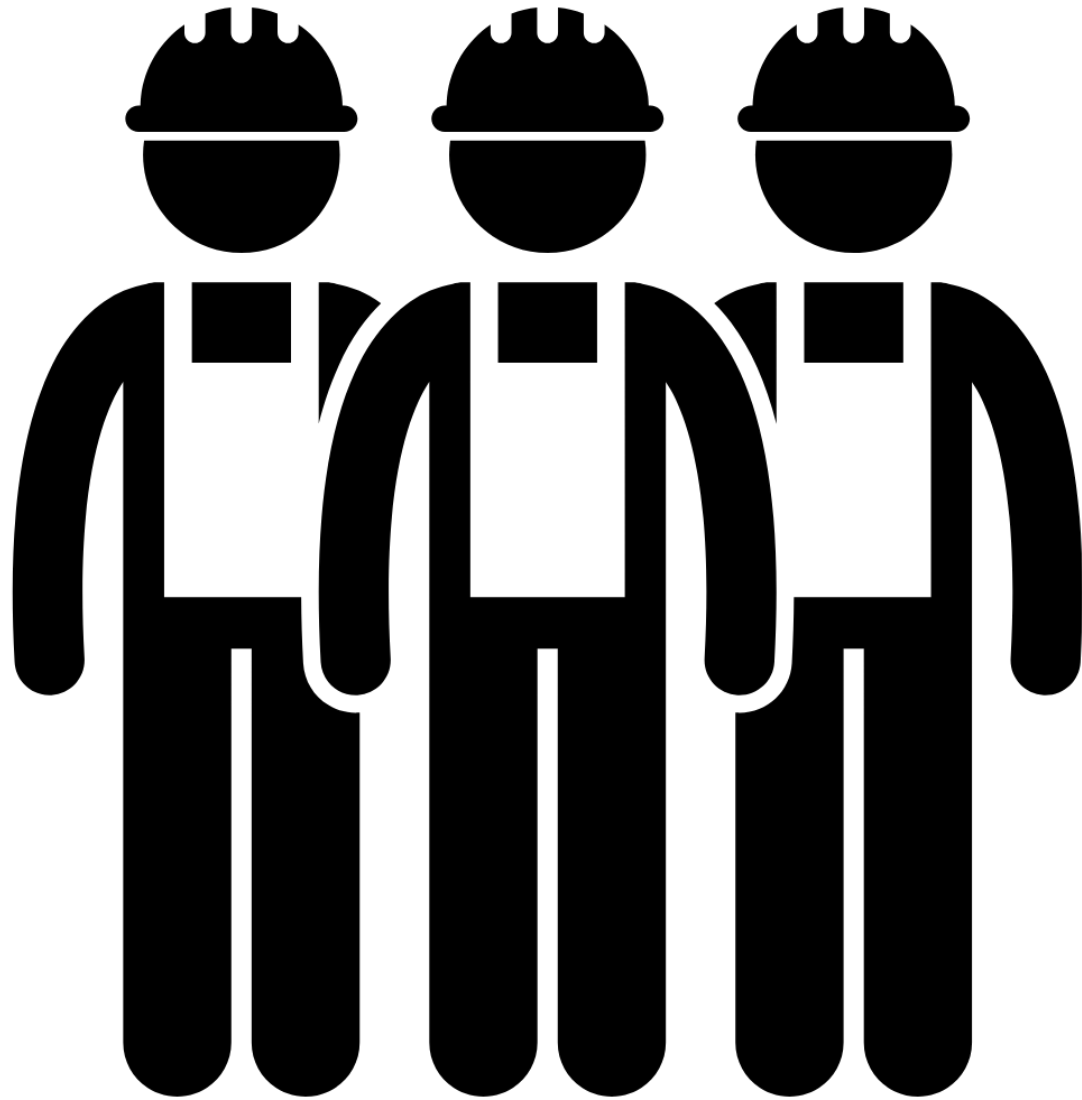
Directores, Administradores y Gerentes

Trabajadores Eventuales (60 días)

Trabajadores Domésticos



Consideraciones para el reparto de PTU



- ❖ Los periodos antes, durante y después del embarazo, así como las incapacidades por riesgos de trabajo, si computan para el reparto de PTU
- ❖ Los trabajadores de confianza que ganen más que algún trabajador de planta o sindicalizado, solo se tomara su sueldo 20% aumentado respecto a este último trabajador
- ❖ El PTU que no se repartió de periodos anteriores, se suma para su repartición

Patito, S.A. de C.V.



PTU o utilidades
a repartir por el
ejercicio 2023

\$58,000.00

PTU o utilidades
a repartir por el
ejercicio 2024

\$12,000.00

Total de PTU a
Repartir

\$70,000.00

Concepto	Días trabajador	Sueldo total ganado en el año
Trabajador 1	265	\$90,000.00
Trabajador 2	320	\$74,400.00
Conserje	360	\$67,200.00
Secretaria	200	\$96,000.00
Guardia de Seguridad	340	\$62,400.00
Director de finanzas	360	\$420,000.00
TOTALES	1485	\$390,000.00

- ❖ 50% de la PTU a pagar \$35,000
- ❖ Total de días Trabajados 1485
- ❖ Factor de días 23.5690235690
- ❖ 50% de la PTU a pagar \$35,000
- ❖ Total de sueldos 390,000
- ❖ Factor de sueldos 0.08974358974

Concepto	Días trabajador	Sueldo total ganado en el año	Factor días	PTU por días	Factor por sueldos	PTU por sueldos	TOTAL de PTU
Trabajador 1	265	\$90,000.00	23.5690235690	\$6,245.79124578	0.08974358974	\$8,076.9230766	\$14,322.71
Trabajador 2	320	\$74,400.00	23.5690235690	\$7,542.08754208	0.08974358974	\$6,676.92307665	\$14,219.01
Conserje	360	\$67,200.00	23.5690235690	\$8,484.84848484	0.08974358974	\$6,030.76923052	\$14,515.62
Secretaria	200	\$96,000.00	23.5690235690	\$4,713.8047138	0.08974358974	\$8,615.38461504	\$13,329.19
Guardia de Seguridad	340	\$62,400.00	23.5690235690	\$8,013.46801346	0.08974358974	\$5,599.99999977	\$13,613.47
Director de finanzas	360	\$420,000.00					
TOTALES	1485	\$390,000.00		35,000		35,000	\$70,000



Patrón presenta su
Declaración Anual donde
determina renta gravable,
base del 10% del PTU

En hasta 10 días deberá
entregar copia de
trabajadores y poner anexos
a disposición en 30 días

NO

Se procede al
pago de
utilidades

SI

El Patrón debe
distribuir el
complemento en hasta
30 días hábiles tras la
resolución

SI

Autoridad
resuelve

Presentan las objeciones
ante la Autoridad Fiscal

NO

TERMINA el procedimiento. La
resolución no es recurrible por los
trabajadores



Obligaciones del Trabajador



Cumplimiento de Jornada

Respetar horarios establecidos y aprovechar tiempo de trabajo.



Disciplina

Acatar normas de conducta y reglamento interior de trabajo.



Lealtad

Guardar secretos técnicos, comerciales y de fabricación.



Cuidado de Materiales

Conservar en buen estado herramientas, equipos e instalaciones.

Prohibiciones a Trabajadores

Seguridad

- Poner en riesgo su integridad o la de compañeros
- Trabajar en estado inconveniente
- Portar armas

Conducta

- Faltar al respeto a compañeros o superiores
- Propagar información falsa
- Realizar actos inmorales

Productividad

- Suspendir labores sin autorización
- Usar equipos para fines personales
- Realizar actividades ajenas al trabajo



Prohibiciones a Patrones

Discriminación

Negarse a contratar por origen, género, edad, discapacidad, condición social o religión.

Coacción

Obligar a afiliarse o retirarse de sindicatos o partidos políticos.

Retención

Retener salarios por cualquier concepto no autorizado legalmente.

Intimidación

Ejercer actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona.



Jornada de Trabajo

Mixta

Periodos diurnos y
nocturnos

Máximo 7.5 horas

Nocturna

Entre 20:00 y 6:00 horas

Máximo 7 horas

Diurna

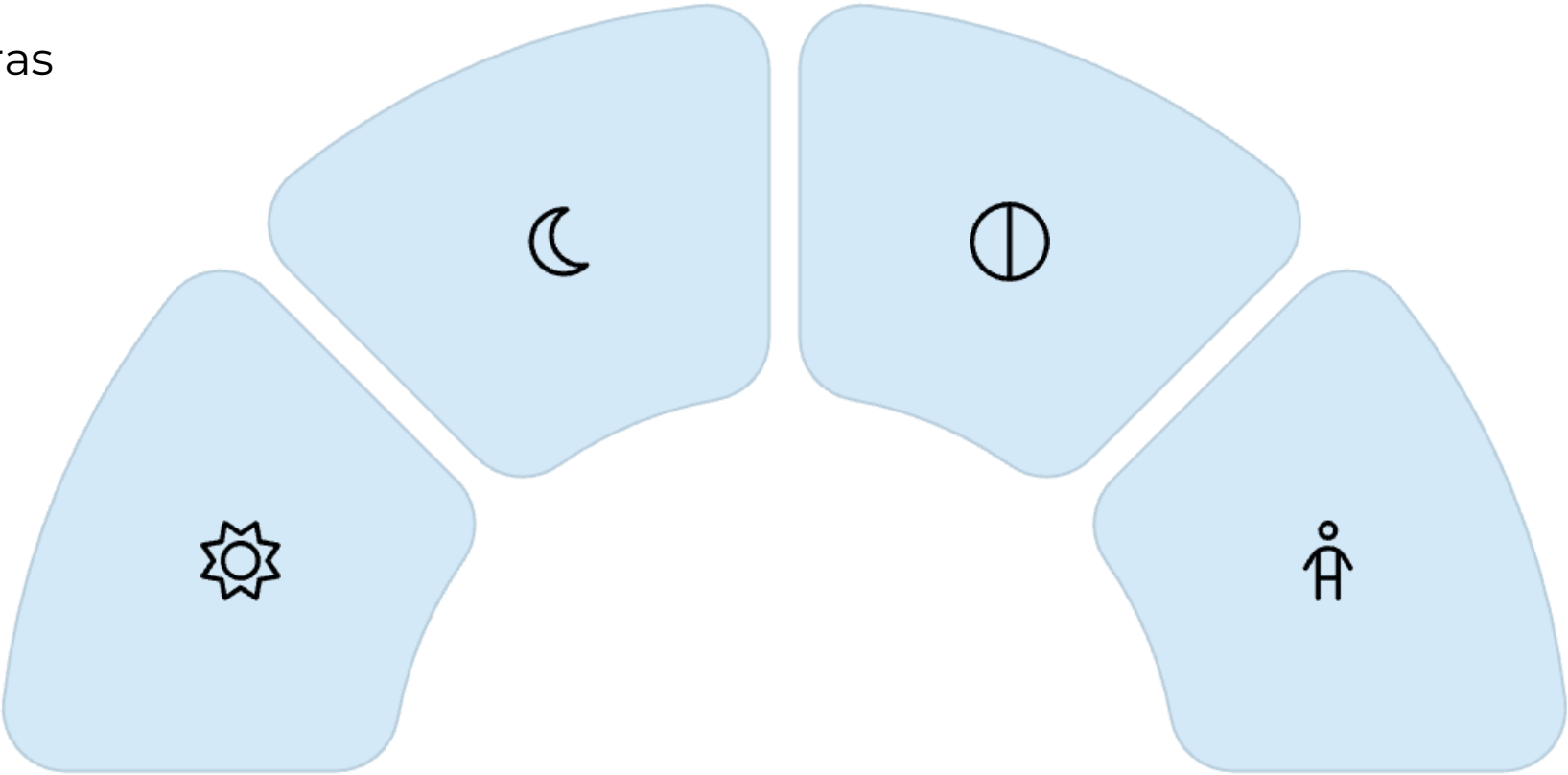
Entre 6:00 y 20:00 horas

Máximo 8 horas

Reducida

Menores de edad

Máximo 6 horas



Jornada Extraordinaria (Horas Extras)



Límite Semanal: 9 horas

Máximo de horas extras permitidas por semana según la legislación laboral.



Recargo Inicial: 100%

Incremento salarial aplicable para las primeras 9 horas extras trabajadas durante la semana.



Recargo Adicional: 200%

Incremento salarial para las horas que excedan el límite semanal de 9 horas extras.

Días de Descanso Obligatorio

1° de Enero

Año Nuevo

Primer Lunes de Febrero

Día de la Constitución

Tercer Lunes de Marzo

Natalicio de Benito Juárez

1° de Mayo

Día del Trabajo

16 de Septiembre

Día de la Independencia

Tercer Lunes de Noviembre

Día de la Revolución

25 de Diciembre

Navidad

La ley establece estos 7 días de descanso obligatorio al año, con goce de sueldo íntegro.

Observación: También es día de descanso el 1 de octubre de cada 6 años, cuando concurrá la renovación del Poder Ejecutivo Federal

A photograph of a family of four walking through a lush green park. A woman in a white shirt and shorts is holding the hand of a young boy in a striped shirt and orange shorts. Next to them is another young boy in a light blue polo shirt and dark shorts, holding the hand of a man in a light blue polo shirt and jeans. They are all smiling and walking on a grassy path with many trees in the background under a clear blue sky.

Descanso Semanal

Periodicidad

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

Preferencia

Se procurará que el día de descanso sea domingo, pero puede acordarse otro día según necesidades.

Prima Dominical

Cuando se trabaje en domingo, se pagará una prima adicional del 25% sobre el salario ordinario.

Vacaciones y Prima Vacacional

1 año de servicio

12 días de vacaciones

2 años de servicio

14 días de vacaciones

3 años de servicio

16 días de vacaciones

4 años de servicio

18 días de vacaciones

5 años de servicio

20 días de vacaciones

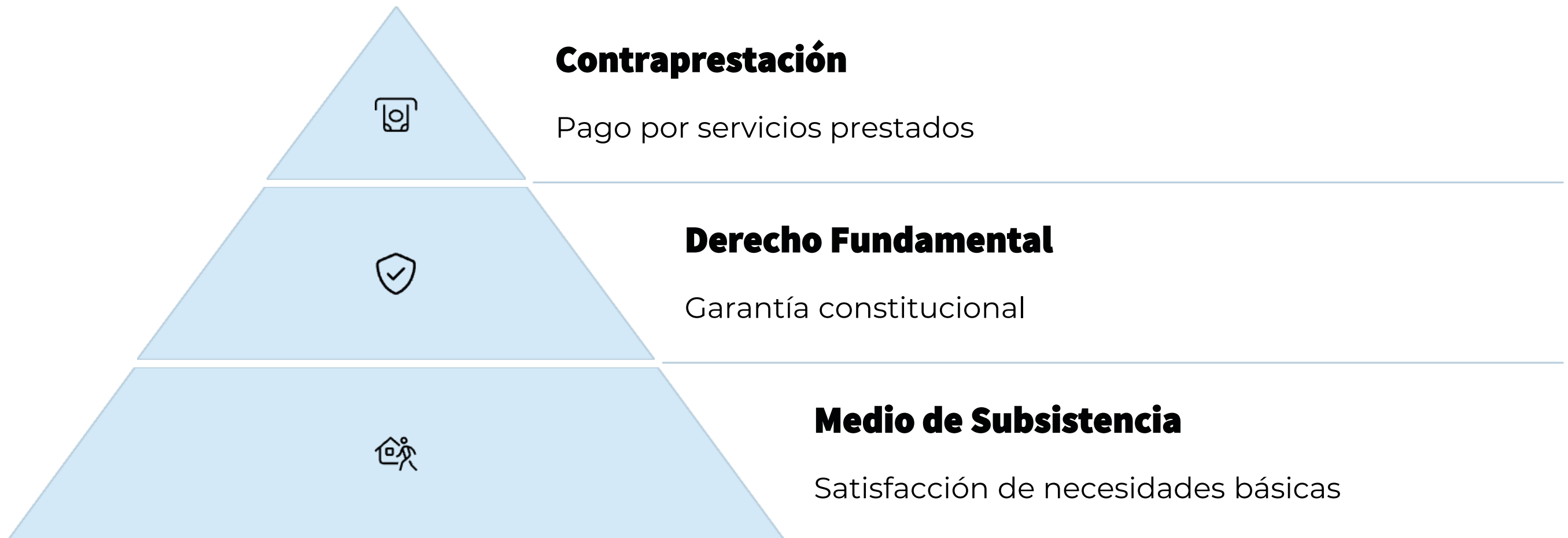
6-10 años de servicio

12 días de vacaciones

Además de los días de descanso, los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor al 25% sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional.

Años laborados	Días de vacaciones	Prima vacacional
1	12 días	3 días
2	14 días	3.5 días
3	16 días	4 días
4	18 días	4.5 días
5	20 días	5 días
6 a 10 años	22 días	5.5 días
11 a 15 años	24 días	6 días
16 a 20 años	26 días	6.5 días
21 a 25 años	28 días	7 días
26 a 30 años	30 días	7.5 días
31 a 35 años	32 días	8 días

Concepto de Salario



El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, precio alzado o cualquier otra modalidad.

Componentes del Salario

Salario Base

Cantidad fija acordada como pago principal

Habitación

Vivienda proporcionada como parte del pago



Comisiones

Porcentaje sobre ventas o resultados

Prestaciones

Beneficios adicionales (vales, bonos, primas)

Deducciones Permitidas al Salario

Legales

- Impuestos sobre la renta
- Cuotas de seguridad social
- Pensiones alimenticias

Voluntarias

- Préstamos del INFONAVIT
- Cuotas sindicales
- Cajas de ahorro autorizadas

Limitaciones

- No pueden exceder 30% del excedente del salario mínimo
- Salario mínimo es inembargable

Salario Mínimo y su Evolución



2018: \$88.36 MXN

Punto de partida para la política de recuperación salarial



2020: \$123.22 MXN

Incremento del 39% respecto a 2018



2023: \$207.44 MXN

Aumento del 135% comparado con 2018

El salario mínimo ha experimentado incrementos significativos en los últimos años como parte de una política de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores.

Salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero de 2025



Zona Libre de la
Frontera Norte

\$374.89 $\rightarrow$ \$419.88
2024 2025

Zona del Salario
Mínimo General

\$248.93 $\rightarrow$ \$278.80
2024 2025

Incremento de
12%
en todo el país para los salarios
mínimos generales y



Modificación de las Relaciones Laborales



Acuerdo Mutuo

Modificación consensuada
entre las partes



Resolución Judicial

Cambios ordenados por
autoridad laboral



Revisión Contractual

Actualización periódica de
condiciones



Suspensión de la Relación Laboral



Enfermedad Contagiosa

Suspensión temporal para evitar contagios en el centro de trabajo.



Maternidad

Periodos pre y postnatales con goce de salario.



Incapacidad Temporal

Por accidentes o enfermedades no profesionales.



Prisión Preventiva

Cuando el trabajador está sujeto a proceso penal sin sentencia condenatoria.



Causas de Rescisión Justificada por el Patrón

Conducta

- Actos de violencia
- Faltas de probidad u honradez
- Acoso sexual o laboral

Desempeño

- Más de 3 faltas injustificadas en 30 días
- Negligencia reiterada
- Sabotaje o daño intencional

Circunstancias

- Estado de embriaguez o intoxicación
- Prisión por sentencia ejecutoriada
- Pérdida de requisitos legales



Causas de Rescisión Justificada por el Trabajador



Engaño del Patrón

Sobre condiciones de trabajo al iniciar la relación laboral.



Conductas Indebidas

Actos de violencia, amenazas, acoso sexual o laboral contra el trabajador.



Reducción Salarial

Disminución del salario sin causa justificada o sin consentimiento.



Falta de Pago

No recibir salario en fecha y lugar convenidos.

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Mutuo Consentimiento

Acuerdo entre las partes para finalizar la relación

Fuerza Mayor

Eventos imprevisibles que imposibilitan la continuación



Muerte del Trabajador

Extinción natural de la relación personal

Vencimiento de Contrato

Conclusión del término o de la obra pactada

Finiquito y Liquidación

Documentos financieros esenciales en la terminación laboral:



Finiquito

Pago de prestaciones devengadas y no cubiertas al momento de la terminación.

- Salarios pendientes
- Parte proporcional de aguinaldo
- Parte proporcional de vacaciones
- Prima vacacional proporcional



Liquidación

Indemnización por despido injustificado, adicional al finiquito.

- 3 meses de salario integrado
- 20 días por año de servicio
- Prima de antigüedad (12 días por año)
- Salarios vencidos (en ciertos casos)

Cálculo de Prima de Antigüedad

Base de Cálculo

12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Tope Salarial

Máximo dos veces el salario mínimo para realizar el cálculo.

Requisito Mínimo

15 años de antigüedad necesaria en caso de renuncia voluntaria.

DERECHOS DEL TRABAJADOR CUANDO CONCLUYE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR DIVERSOS MOTIVOS					
DERECHOS	MOTIVOS	Renuncia voluntaria	Despido justificado	Despido injustificado	Imposibilidad para trabajar por vejez o invalidez
Parte proporcional del aguinaldo		X	X	X	X
Parte proporcional de vacaciones y prima vacacional		X	X	X	X
Prima de antigüedad si tiene más de 15 años de servicio		X			
Prestaciones generadas que no le hayan sido pagadas		X	X	X	X
Prima de antigüedad que consiste en el pago de 12 días por cada año de servicio sin importar los años de servicio			X	X	X
Indemnización constitucional, que consiste en tres meses de salario				X	
Salarios caídos o vencidos				X	
Veinte días de salario por cada año de servicios					
Si el trabajador no estaba inscrito en el IMSS, el importe de 1,095 días de salario					
Cuatro meses de salario					
Doce meses de salario (ayuda por gasto de funeral) si el trabajador no esta inscrito en el IMSS					
Cinco mil días de salario, si el trabajador no estaba inscrito en el IMSS					

DERECHOS DEL TRABAJADOR CUANDO CONCLUYE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR DIVERSOS MOTIVOS						
DERECHOS	MOTIVOS	Rescisión del contrato por el trabajador por motivos imputables al patrón	Incapacidad total o permanente por riesgo de trabajo	Reajuste del personal	Cierre de la empresa por caso fortuito o fuerza mayor	Muerte del trabajador por riesgo de trabajo
Parte proporcional del aguinaldo		X	X	X	X	X
Parte proporcional de vacaciones y prima vacacional		X	X	X	X	X
Prima de antigüedad si tiene más de 15 años de servicio						
Prestaciones generadas que no le hayan sido pagadas		X	X	X	X	X
Prima de antigüedad que consiste en el pago de 12 días por cada año de servicio sin importar los años de servicio		X	X	X	X	X
Indemnización constitucional, que consiste en tres meses de salario		X			X	
Salarios caídos o vencidos		X		X		
Veinte días de salario por cada año de servicios		X		X		
Si el trabajador no estaba inscrito en el IMSS, el importe de 1,095 días de salario			X			
Cuatro meses de salario				X		
Dos meses de salario (ayuda por gasto de funeral) si el trabajador no esta inscrito en el IMSS						X
Cinco mil días de salario, si el trabajador no estaba inscrito en el IMSS						X

Conclusiones Clave

Relación vs. Contrato

La relación de trabajo existe independientemente del contrato escrito, bastando la subordinación.

Protección Legal

La legislación laboral establece derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores.

Equilibrio

Las relaciones laborales se basan en un balance entre derechos y obligaciones de ambas partes.

Formalidad

El contrato escrito brinda seguridad jurídica y claridad sobre condiciones laborales.

Jornada Limitada

La ley establece máximos de horas laborables para proteger la salud del trabajador.

Salario Justo

La remuneración debe ser suficiente y proporcional al trabajo realizado.

Estabilidad

Se presume la continuidad de la relación laboral salvo causas justificadas de terminación.

Causales Específicas

La rescisión laboral debe fundamentarse en las causales expresamente previstas en la ley.

Compensación Final

Al terminar la relación, el trabajador tiene derecho a prestaciones devengadas e indemnizaciones.

Evolución Constante

El derecho laboral se adapta continuamente a nuevas realidades económicas y sociales.

Tercera Unidad

Relaciones Colectivas de Trabajo: Legislación Mexicana



Índice de la Unidad

Derecho Colectivo del Trabajo

Conceptos fundamentales y libertades sindicales

Sindicatos

Estructura, constitución y derechos sindicales

Contrato Colectivo de Trabajo

Naturaleza jurídica, celebración y legitimación

Reglamento Interior y Huelga

Elaboración de reglamentos y procedimientos de huelga



Derecho Colectivo del Trabajo

Concepto

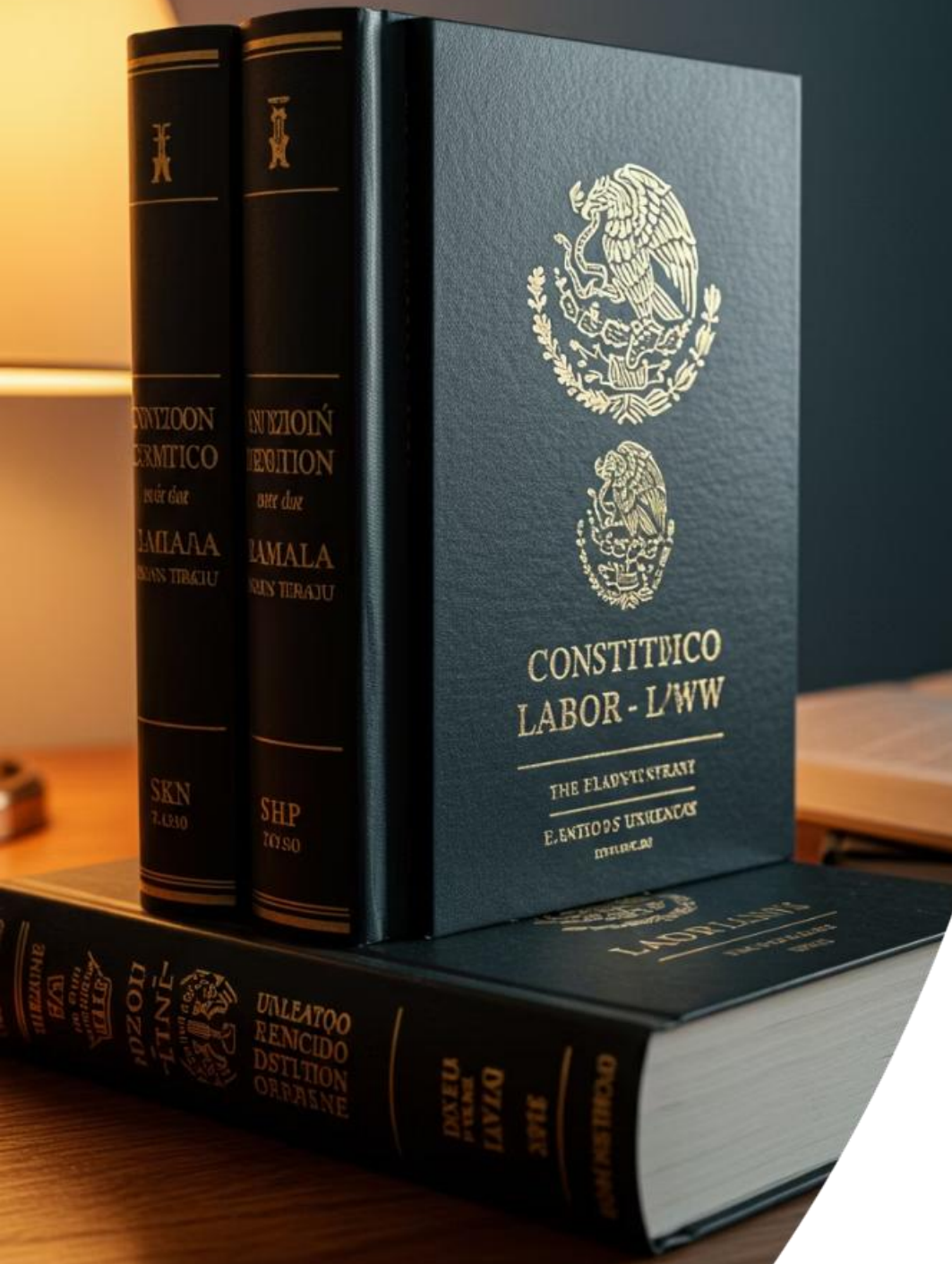
Conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores organizados y empleadores.

Objetivo

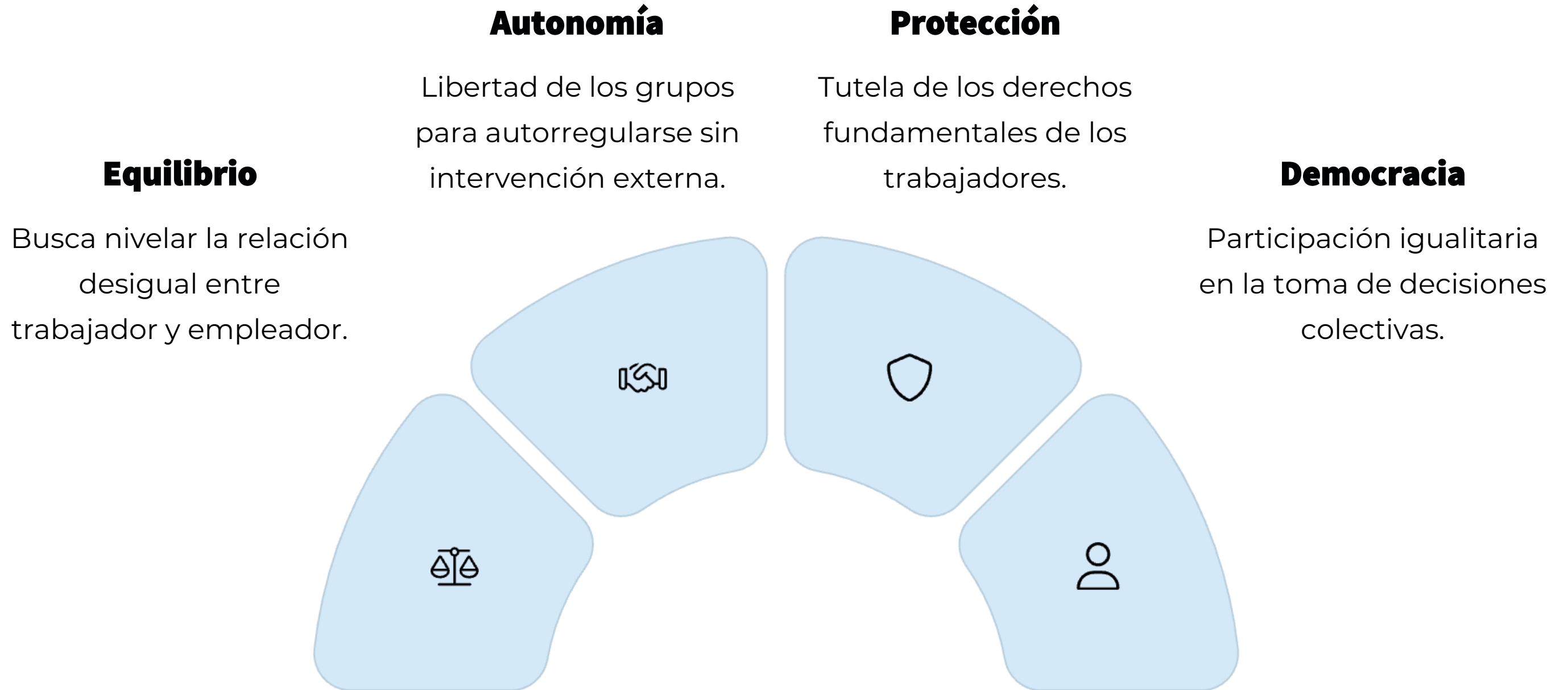
Equilibrar las fuerzas entre capital y trabajo mediante la organización colectiva.

Fundamento

Artículo 123 de la Constitución Mexicana y Ley Federal del Trabajo.



Principios del Derecho Colectivo



Libertad Sindical Positiva



Derecho a formar sindicatos

Los trabajadores pueden crear organizaciones sin autorización previa.



Derecho a afiliarse

Libertad para incorporarse al sindicato de su elección.



Derecho a participar

Facultad para intervenir en actividades sindicales.



Libertad Sindical Negativa



No afiliación

Derecho a no pertenecer a ningún sindicato.



Separación

Libertad para retirarse de una organización sindical.



No discriminación

Prohibición de represalias por no afiliarse.



Concepto de Sindicato



Definición Legal

Según el artículo 356 de la LFT, es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.



Personalidad Jurídica

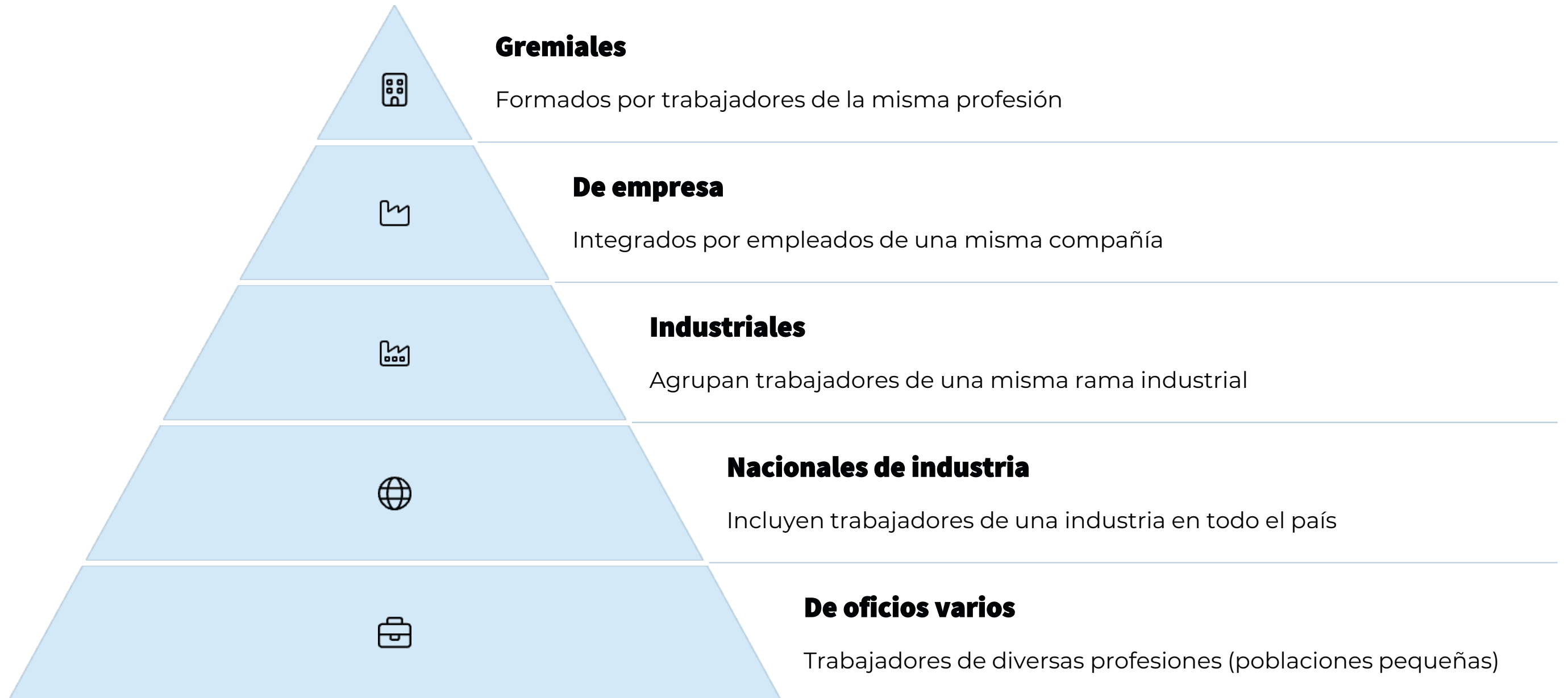
Los sindicatos poseen personalidad jurídica propia y actúan como entidades reconocidas por la ley laboral mexicana.



Características Principales

- Asociación permanente
- Representación colectiva
- Autonomía organizativa

Tipos de Sindicatos de Trabajadores



Tipos de Sindicatos de Patrones

1

Formados por patrones de una misma rama

Agrupan empleadores de un sector industrial específico



Nacionales

Integran patrones de una o varias ramas en todo el país



Mixtos

Combinan patrones de diferentes sectores económicos

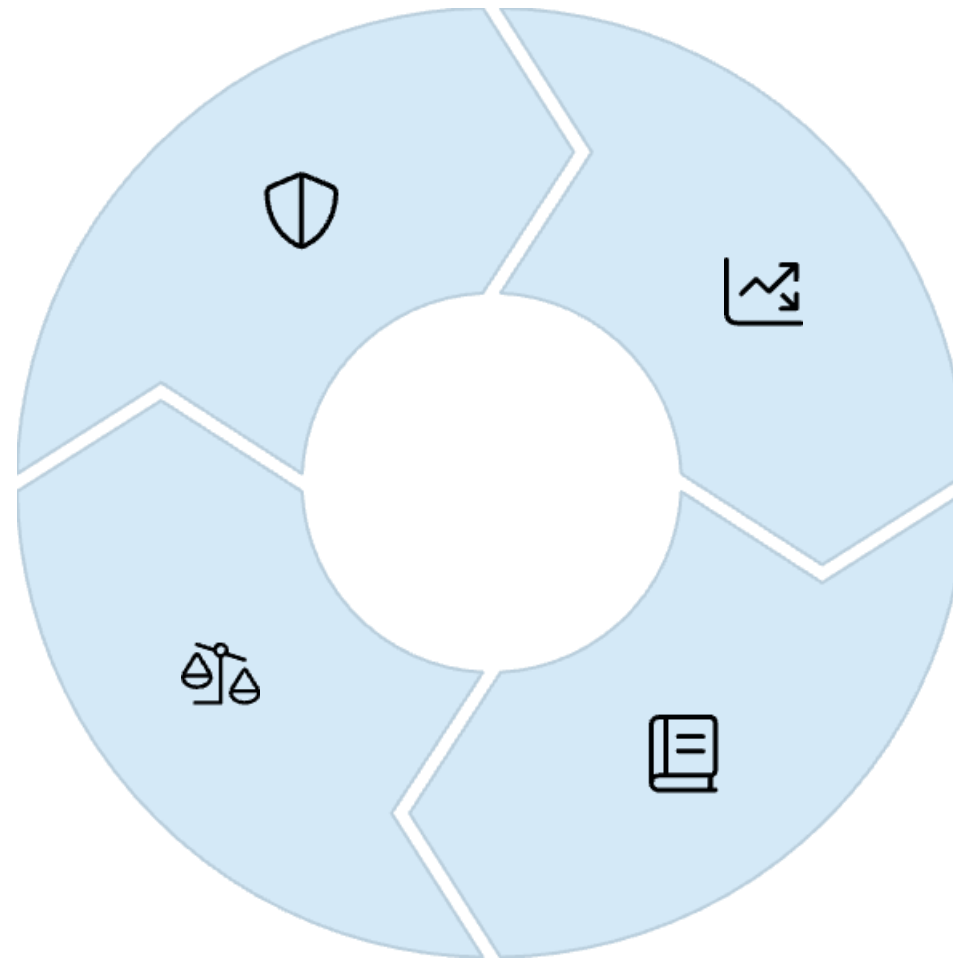
Fines de los Sindicatos

Defensa

Protección de los derechos e intereses de sus miembros

Representación

Voz colectiva ante empleadores y autoridades



Mejoramiento

Búsqueda de mejores condiciones laborales y salariales

Estudio

Análisis de problemáticas laborales y sus soluciones

A group of people are seated at a long table in a meeting room. Several individuals have their hands raised, indicating active participation or a vote. In the foreground, a man in a dark jacket has his hand raised. To his left, another man in a blue denim jacket also has his hand raised. Behind them, other participants are visible, some with their hands raised. Nameplates are placed on the table; one clearly shows 'ANIAIESHA' and another shows 'Sepapeter Ceahsinn'. The background is a solid light blue.

Constitución de Sindicatos

Requisitos Numéricos

Mínimo 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones.

Asamblea Constitutiva

Reunión donde se decide formar el sindicato y se eligen directivos.

Estatutos

Elaboración de reglas internas que regirán al sindicato.

Registro

Trámite ante autoridades laborales para obtener personalidad jurídica.

Registro Sindical (Reforma 2019)



Solicitud

Presentación de documentos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



Verificación

Revisión del cumplimiento de requisitos legales.



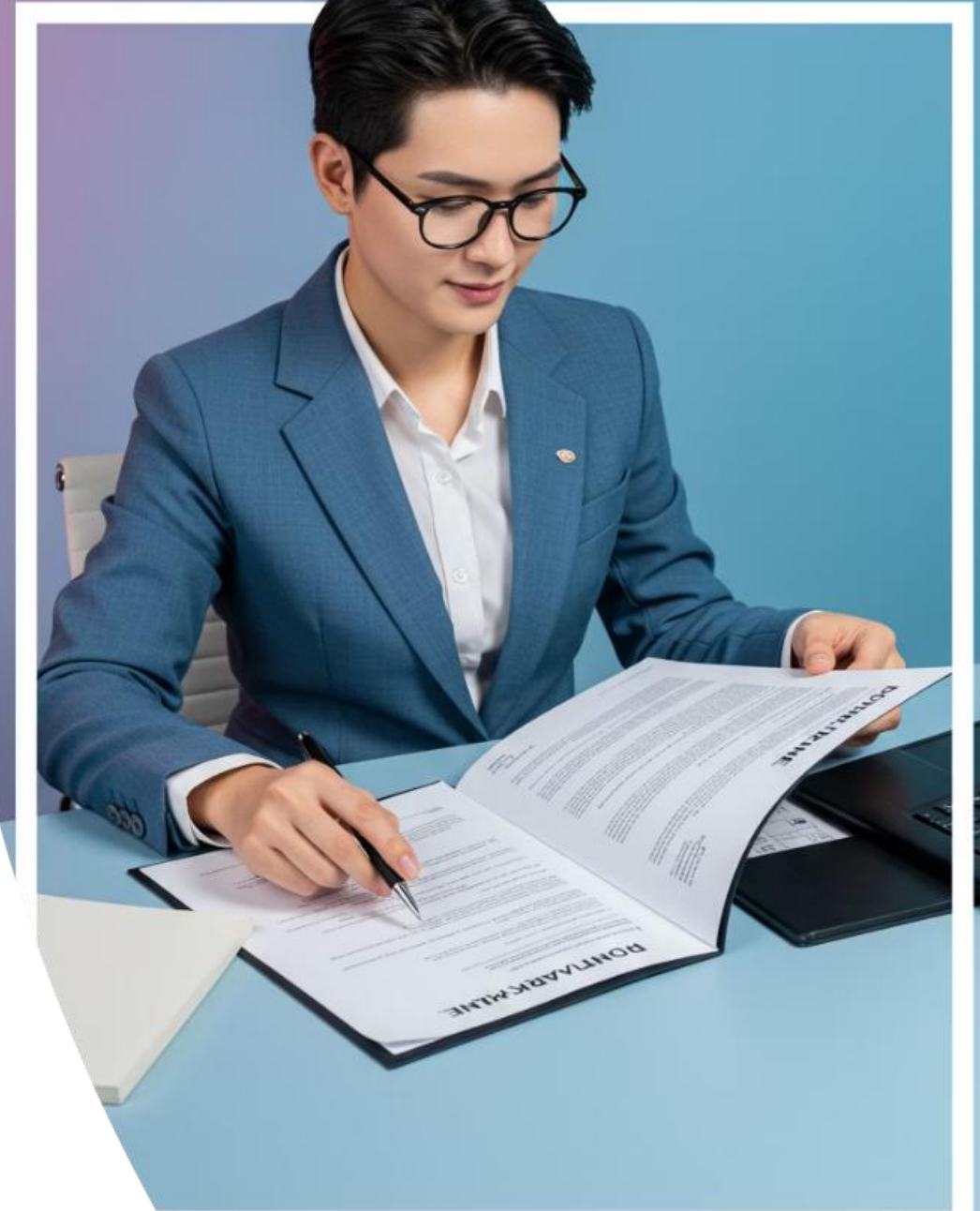
Constancia

Emisión del certificado de registro con efectos declarativos.



Publicidad

Información disponible en plataforma digital pública.



Cancelación de Registro Sindical

Causales

- Disolución del sindicato
- Dejar de cumplir requisitos legales
- Transcurso de término fijado en estatutos

Procedimiento

- Solicitud fundamentada
- Audiencia de pruebas
- Resolución administrativa

Efectos

- Pérdida de personalidad jurídica
- Imposibilidad de representación
- Liquidación patrimonial



Directivas Sindicales



Representación

Actúan como voceros oficiales del sindicato ante autoridades y empleadores.



Administración

Gestionan los recursos y patrimonio sindical conforme a estatutos.



Elección

Deben ser elegidos mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Toma de Nota



Concepto

Constancia oficial que acredita la personalidad jurídica de los dirigentes sindicales electos.



Proceso Electoral

- Convocatoria de elecciones
- Padrón de votantes
- Actas de votación



Requisitos (Reforma 2019)

- Acta de asamblea de elección
- Resultado de la elección
- Documentación completa ante autoridad



Derechos Sindicales



Negociación colectiva

Facultad para celebrar contratos colectivos de trabajo.



Huelga

Derecho a suspender labores para presionar en negociaciones.



Patrimonio propio

Capacidad para adquirir bienes y administrar recursos.



Federación

Posibilidad de unirse con otros sindicatos en organizaciones mayores.

Obligaciones Sindicales



Transparencia

Los sindicatos deben mantener una gestión transparente de sus recursos y decisiones ante todos sus miembros.



Rendición de Cuentas

Están obligados a rendir cuentas periódicas sobre el uso de cuotas y patrimonio sindical.



Informes a Autoridades

Deben presentar informes regulares ante las autoridades laborales sobre sus actividades y cambios en la directiva.



Respeto a Derechos

Tienen la obligación de respetar los derechos individuales y colectivos de todos sus afiliados.

Contrato Colectivo de Trabajo

Definición Legal

Convenio celebrado entre sindicatos de trabajadores y patrones para establecer condiciones laborales en empresas o establecimientos.

Características

- Bilateral
- Formal
- Normativo
- Colectivo

Fundamento

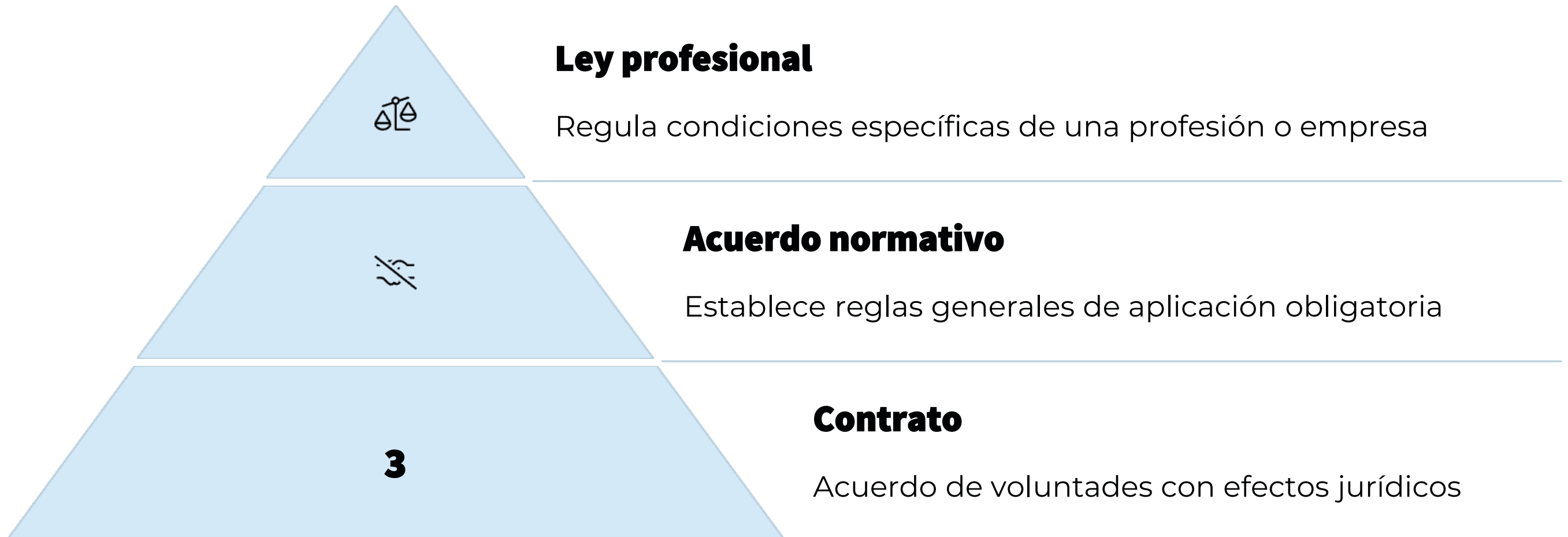
Artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo.

SLYEN STAVE

Cuifont Vememers



Naturaleza Jurídica del CCT



Contenido del Contrato Colectivo

Nombres y domicilios

Identificación completa de las partes firmantes del contrato colectivo

Empresas y establecimientos

Especificación de los lugares de trabajo donde aplicará el contrato

Duración y jornadas

Vigencia del contrato y horarios de trabajo establecidos

Descansos y vacaciones

Periodos de descanso y vacaciones garantizados para los trabajadores

Salarios

Montos de remuneración y forma de pago establecidos

Capacitación

Programas de adiestramiento y desarrollo profesional

Seguridad e higiene

Medidas para garantizar condiciones seguras de trabajo

Comisiones mixtas

Grupos formados por representantes de trabajadores y empresa

Celebración del Contrato Colectivo



Negociación

Discusión de términos entre sindicato y patrón.



Redacción

Elaboración del documento con acuerdos alcanzados.



Consulta (Reforma 2019)

Aprobación por mayoría de trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.



Depósito

Presentación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.





Revisión del Contrato Colectivo



Revisión salarial

Anual, enfocada exclusivamente en el monto de los salarios.



Revisión integral

Cada dos años, abarca todas las cláusulas del contrato.



Revisión extraordinaria

Por circunstancias económicas imprevistas que justifiquen modificaciones.



Aprobación

Requiere consulta y aprobación de los trabajadores (Reforma 2019).



Terminación del Contrato Colectivo



Mutuo consentimiento

Acuerdo entre las partes para dar por concluida la relación.



Terminación de la obra

Conclusión del trabajo que dio origen al contrato.



Cierre de empresa

Cese definitivo de actividades del establecimiento.



Resolución del Tribunal

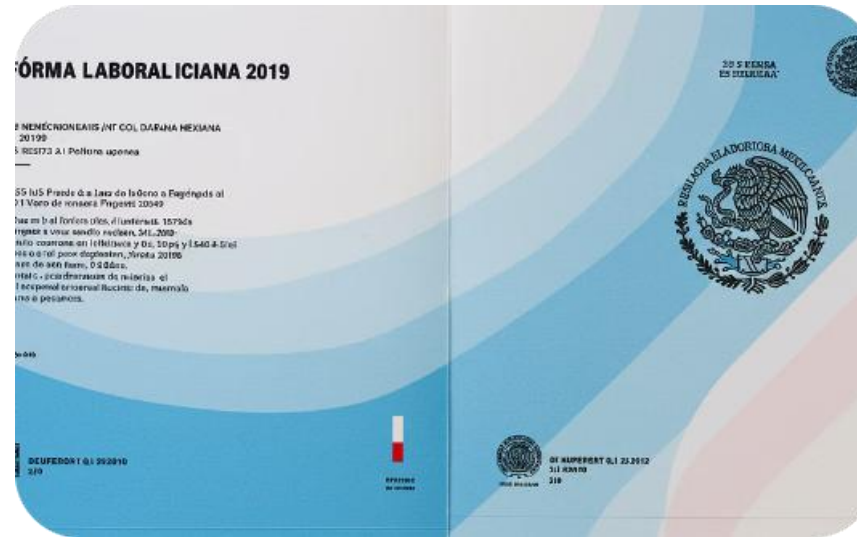
Decisión judicial que determina la terminación.

Depósito de Contratos Colectivos



Plazo de 30 Días

Tiempo máximo permitido para depositar el contrato colectivo después de su firma, conforme a la legislación laboral mexicana.



Reforma 2019

Año en que se modificó el sistema de registro y depósito de contratos colectivos, estableciendo nuevos requisitos de legitimación.



Digitalización Total

Porcentaje de contratos colectivos disponibles en la plataforma electrónica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Legitimación de Contratos Colectivos

Convocatoria

Sindicato emite llamado a consulta con anticipación mínima de 10 días.

Votación

Trabajadores expresan aprobación o rechazo mediante voto personal, libre y secreto.

Verificación

Inspector del trabajo constata autenticidad del proceso.

Constancia

Autoridad emite documento que acredita legitimación del contrato.

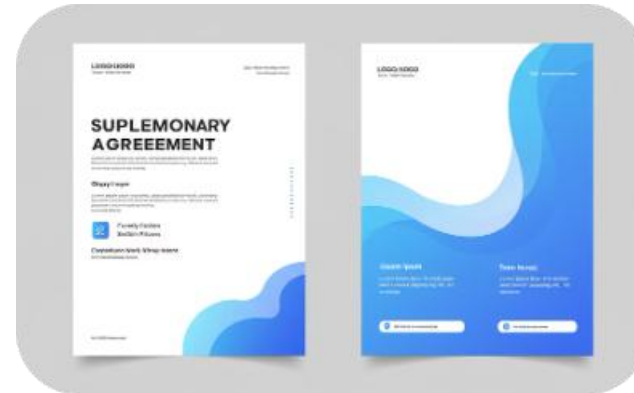


Reglamento Interior de Trabajo



Definición Legal

Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa o establecimiento.



Complementario al CCT

Funciona como extensión del Contrato Colectivo, detallando aspectos operativos.



Carácter Normativo y Bilateral

Establece normas vinculantes creadas con participación de trabajadores y empleadores.



Formal y Obligatorio

Requiere formalización legal y es de cumplimiento obligatorio para todas las partes.

Naturaleza Jurídica del RIT

Normativo

Establece reglas generales de conducta laboral

Disciplinario

Regula el orden y comportamiento en el trabajo



Convencional

Surge del acuerdo entre trabajadores y patrón

Complementario

Desarrolla aspectos no detallados en el CCT

Elaboración del Reglamento Interior

1

Comisión Mixta

Formada por representantes de trabajadores y patrón



Redacción

Elaboración del documento con normas acordadas



Aprobación

Aceptación por ambas partes del contenido final

Aprobación y Registro del RIT

1

Firma

Suscripción del documento por representantes de ambas partes.

2

Depósito

Presentación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



Revisión

Verificación de legalidad por la autoridad laboral.

4

Registro

Inscripción oficial que otorga validez al reglamento.





Contenido del Reglamento Interior



Horarios

Jornadas, turnos, descansos y tiempo para alimentos.



Asistencia

Sistemas de control, tolerancias y justificaciones de faltas.



Disciplina

Normas de conducta, prohibiciones y sanciones.



Seguridad

Medidas preventivas e instrucciones para evitar riesgos.



Concepto de Huelga

Definición Legal

Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Características

- Temporal
- Colectiva
- Suspensión efectiva
- Pacífica

Fundamento

Artículo 123, fracción XVII constitucional y artículos 440-469 de la LFT.

Fines de la Huelga

1 Equilibrar factores de producción

Armonizar derechos del trabajo con el capital.

2 Obtener celebración de CCT

Presionar para lograr firma de contrato colectivo.

3 Exigir revisión de CCT

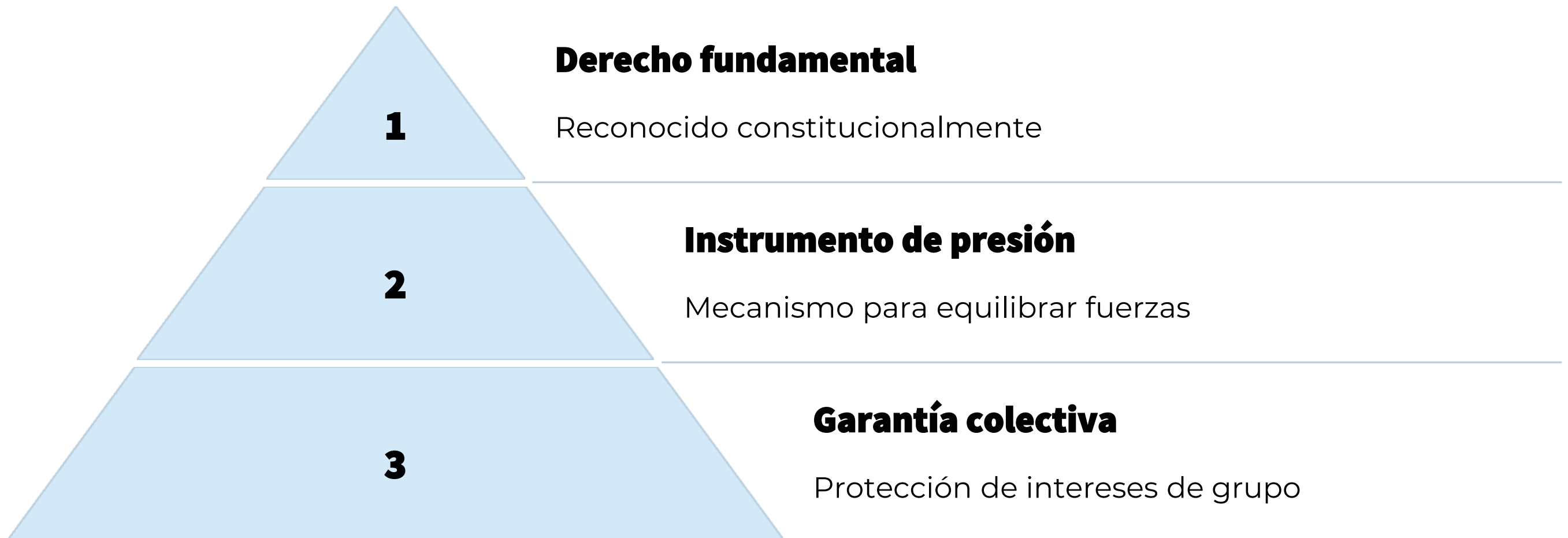
Solicitar modificaciones al contrato vigente.

4 Exigir cumplimiento de CCT

Demandar respeto a lo pactado en el contrato.



Naturaleza Jurídica de la Huelga



Requisitos de Forma para Huelga



Pliego de Peticiones

- Por escrito
- Dirigido al patrón
- Formulación de demandas
- Determinación de objeto
- Fijación de plazo (mínimo 6 días)



Aviso

- Presentación ante Tribunal Laboral
- Copia al Centro de Conciliación
- Notificación al patrón
- Designación de representantes
- Especificación de fecha y hora

Requisitos de Fondo para Huelga

1

Mayoría

Apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa.



Objeto legal

Finalidad contemplada en el artículo 450 de la LFT.



Pacífica

Sin violencia ni actos ilícitos durante su desarrollo.



Huelga Ilícita

La huelga es considerada ilícita cuando cumple alguna de las siguientes condiciones establecidas en la ley:



Actos Violentos

Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra personas o propiedades.



Coacción

Cuando se ejerce presión indebida o amenazas contra trabajadores no huelguistas.



Establecimientos Militares

Cuando ocurre en tiempo de guerra en establecimientos o servicios que dependan del gobierno.



Fines Políticos

Cuando persigue objetivos políticos y no la defensa de intereses laborales legítimos.



Huelga Inexistente

Causales

- No cumple objetivos legales
- No cuenta con mayoría de trabajadores
- No ejecuta suspensión de labores
- No cumple requisitos procesales

Procedimiento

- Solicitud patronal
- Audiencia de pruebas
- Resolución del Tribunal
- Plazo de 24 horas para reanudar

Consecuencias

- Terminación de la suspensión
- Reincorporación obligatoria
- No pago de salarios caídos
- Posibles sanciones

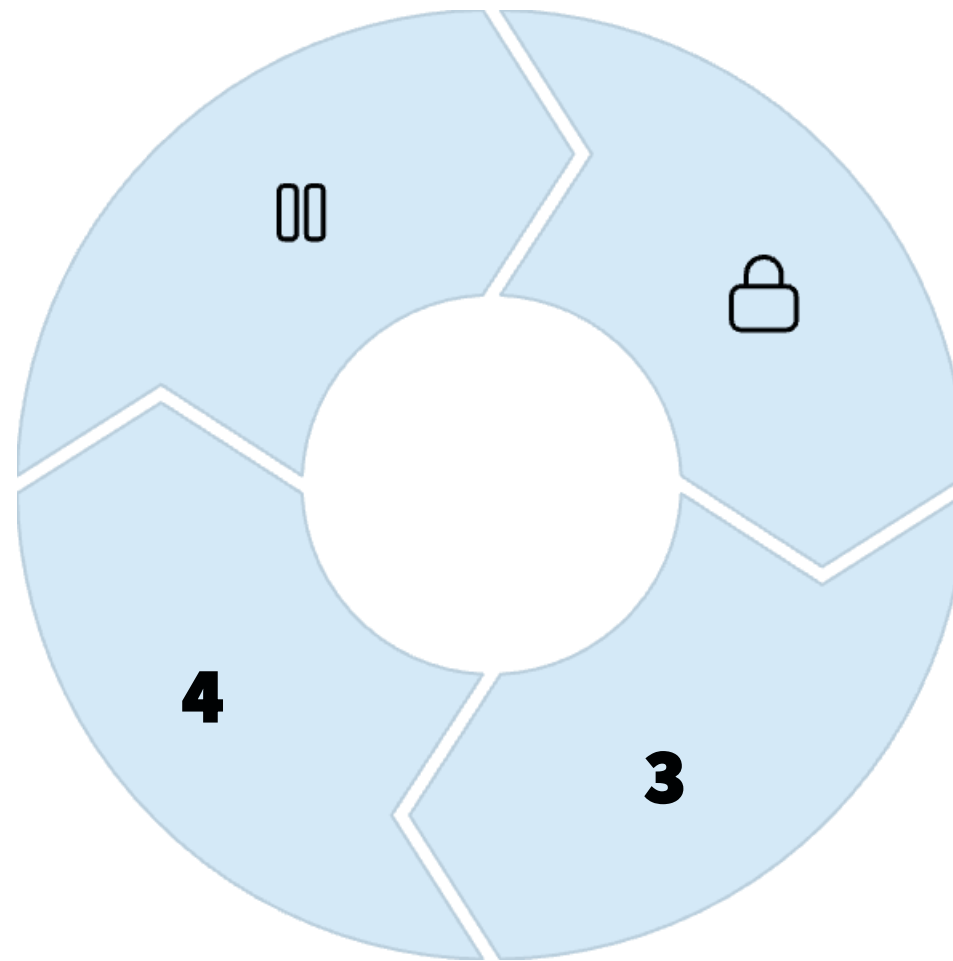
Efectos de la Huelga

Suspensión

Cese temporal de actividades laborales en la empresa

Conservación

Resguardo de instalaciones y bienes de la empresa



Protección

Imposibilidad de sustituir a huelguistas

Subsistencia

Continuidad de la relación laboral sin prestación de servicios

Terminación de la Huelga

Acuerdo entre partes

Convenio que resuelve el conflicto mediante negociación.

Allanamiento patronal

Aceptación de peticiones por parte del empleador.

Laudo arbitral

Resolución de un tercero designado por las partes.

Sentencia del Tribunal

Decisión judicial que declara inexistencia o ilicitud.



UNION MIAAGEENET
STRICK.

Conclusiones

Libertad sindical

Derecho fundamental con dimensiones positiva y negativa.

Reforma laboral 2019

Transformó el sistema de registro sindical y legitimación de contratos.

Democracia sindical

Voto personal, libre y secreto como requisito para elecciones y aprobación de contratos.

Transparencia

Obligación de rendición de cuentas y acceso a información para trabajadores.

Contrato Colectivo

Instrumento normativo que mejora condiciones laborales mínimas legales.

Legitimación

Proceso que garantiza respaldo real de trabajadores a contratos colectivos.

Reglamento Interior

Complemento del CCT que regula aspectos operativos y disciplinarios.

Huelga

Derecho constitucional con requisitos formales y de fondo específicos.

Equilibrio

Las relaciones colectivas buscan nivelar fuerzas entre capital y trabajo.

Evolución normativa

Marco legal en constante adaptación a nuevas realidades laborales.

A large, semi-circular graphic on the left side of the slide. It features a clear blue sky at the top, with the Mexican flag (green, white, and red vertical stripes with the national coat of arms) waving on a tall pole. Below the flag, the top of a modern building is visible, with 'IMSS' and 'ISSSTE' logos on its facade. The building has a mix of blue-tinted glass and light-colored stone or concrete.

Cuarta Unidad

Derecho de la Seguridad Social en México



Índice de la Unidad

Concepto y principios

Fundamentos teóricos y valores que rigen la seguridad social.

Regímenes de aseguramiento

Modalidades obligatoria y voluntaria de afiliación.

Instituciones en México

IMSS, ISSSTE e INFONAVIT como pilares del sistema.

Ramas del Seguro Social

Prestaciones y coberturas del sistema mexicano.

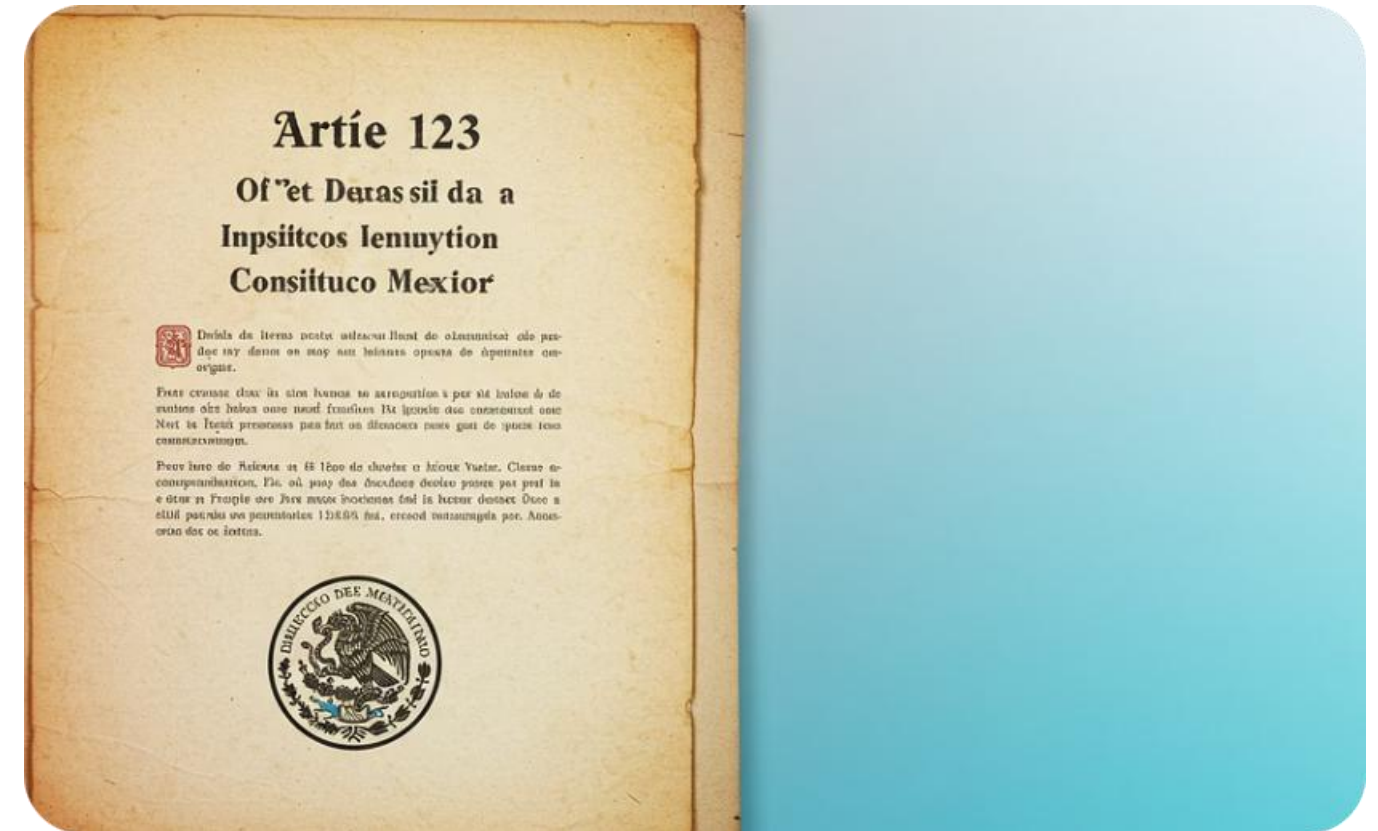
Concepto de Seguridad Social



Definición

Sistema de protección que garantiza el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Busca asegurar condiciones dignas ante contingencias sociales y económicas.



Marco Legal

Fundamentado en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Regulado por leyes específicas como la Ley del Seguro Social.

Principios de la Seguridad Social

Universalidad

Cobertura para toda la población sin discriminación.

Solidaridad

Contribución colectiva para beneficio de quienes lo necesitan.

Integralidad

Protección contra diversos riesgos sociales.

Subsidiariedad

El Estado garantiza prestaciones básicas cuando es necesario.



Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)



Servicios Médicos

Red de hospitales y clínicas para atención de derechohabientes.



Prestaciones Económicas

Pensiones, subsidios y ayudas financieras.



Prestaciones Sociales

Guarderías, centros deportivos y culturales.



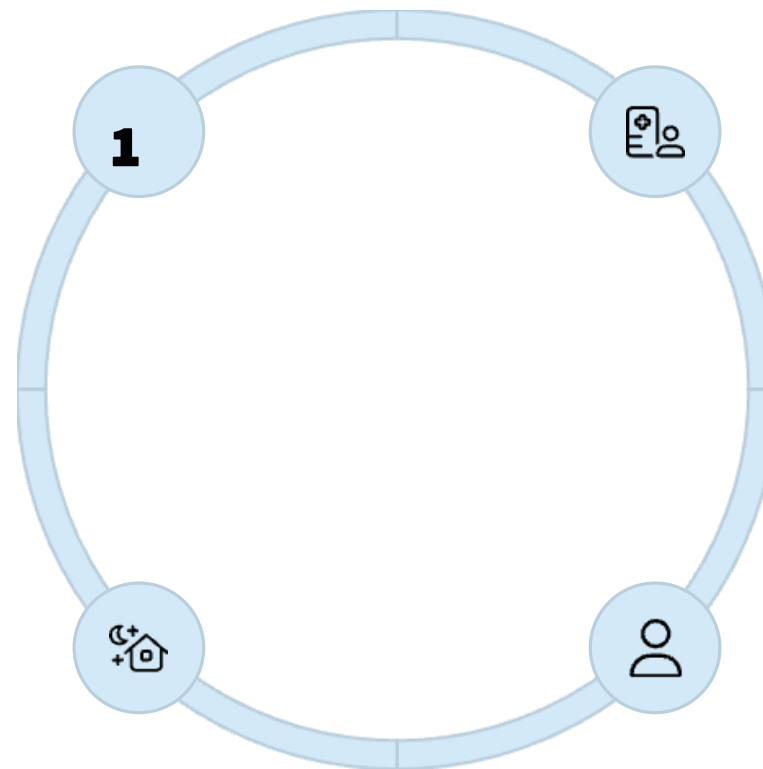
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Cobertura

Protección para trabajadores del sector público federal.

Vivienda

Créditos para adquisición de vivienda.



Servicios Médicos

Atención médica integral para burócratas y sus familias.

Pensiones

Sistema de jubilaciones para servidores públicos.



Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

1

Creación

Fundado en 1972 para garantizar vivienda digna a trabajadores.

2

Función Principal

Administra aportaciones patronales para otorgar créditos de vivienda.

3

Evolución

Ha financiado millones de viviendas en sus cinco décadas de existencia.



Comparativa de Instituciones

Institución	Población Objetivo	Principales Servicios
IMSS	Trabajadores del sector privado	Salud, pensiones, guarderías
ISSSTE	Trabajadores del gobierno federal	Salud, pensiones, préstamos
INFONAVIT	Trabajadores afiliados al IMSS	Créditos para vivienda



Régimen Obligatorio



Sujetos

Trabajadores subordinados con relación laboral formal.



Inscripción

El patrón debe registrar al trabajador en los primeros cinco días.



Cobertura

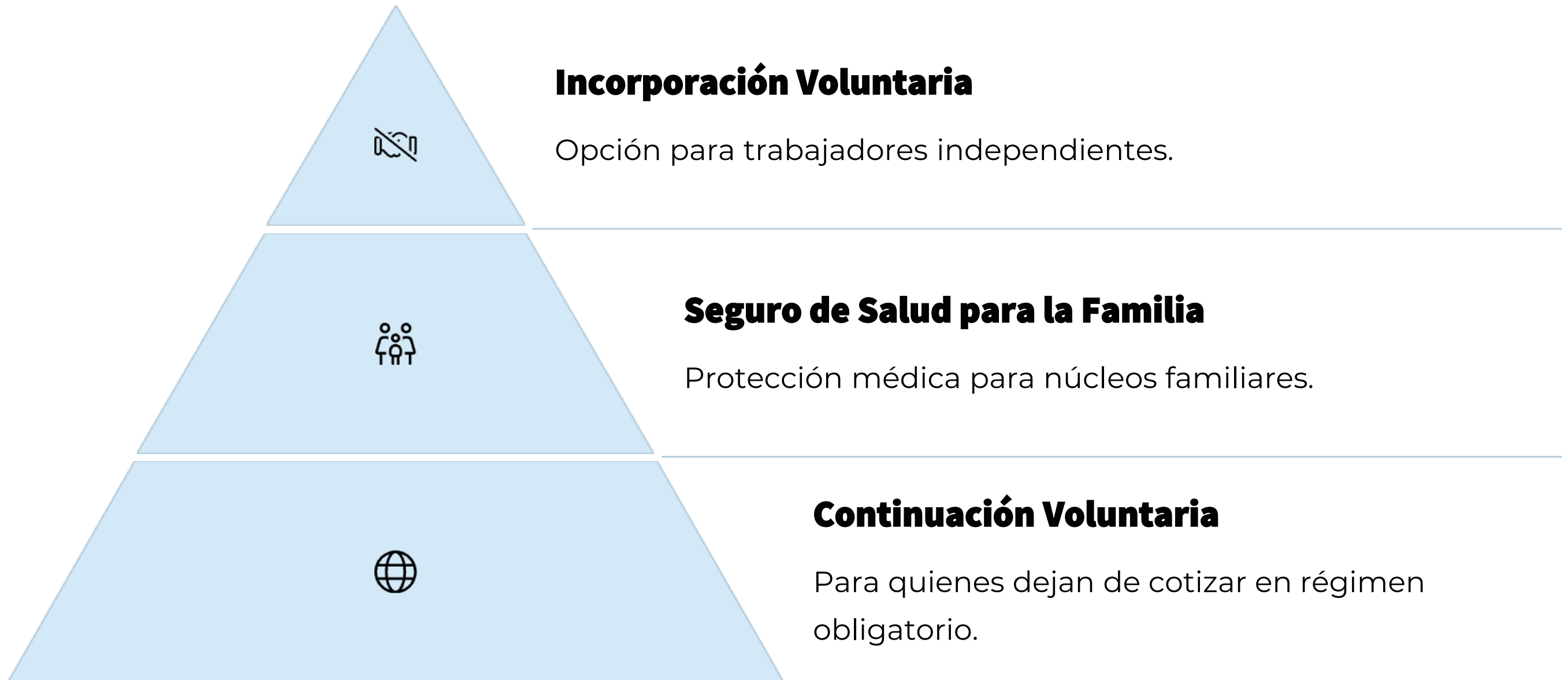
Acceso a todas las ramas del seguro social.



Financiamiento

Aportaciones tripartitas: patrón, trabajador y Estado.

Régimen Voluntario



Rama de Enfermedades y Maternidad



Atención Médica

Consultas, hospitalización, cirugías y medicamentos.



Maternidad

Atención prenatal, parto y posparto.



Subsidios

Pago por incapacidad temporal para trabajar.

Rama de Riesgos de Trabajo



Accidentes de Trabajo

Lesiones sufridas durante o con motivo del trabajo.



Enfermedades Profesionales

Padecimientos derivados de la exposición laboral.



Prestaciones

Atención médica, rehabilitación y compensaciones económicas.

Rama de Invalidez y Vida

Invalidez

Protección ante imposibilidad de trabajar por enfermedad o accidente no laboral.

Beneficios

Pensiones, asistencia médica y ayudas asistenciales.



Vida

Pensiones para dependientes económicos en caso de fallecimiento.

Requisitos

Mínimo de semanas cotizadas según la ley.

Rama de Retiro



Cuentas Individuales

Los trabajadores acumulan recursos en cuentas personales para su futura jubilación.



Administración por AFORES

Las Administradoras de Fondos para el Retiro gestionan e invierten los recursos de los trabajadores.



Pensión por Retiro

Al cumplir los requisitos, los trabajadores pueden acceder a su pensión acumulada.



Calidad de Vida

El objetivo final es garantizar ingresos dignos durante la etapa de jubilación.



Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Cesantía en Edad Avanzada

Para trabajadores que pierden empleo después de los 60 años.

Requiere mínimo 1,250 semanas cotizadas.

Vejez

Aplicable a partir de los 65 años de edad.

Mismo requisito de cotización que cesantía.

Beneficios

Pensión mensual, asistencia médica y prestaciones sociales.

Posibilidad de retiro programado o renta vitalicia.

Guarderías

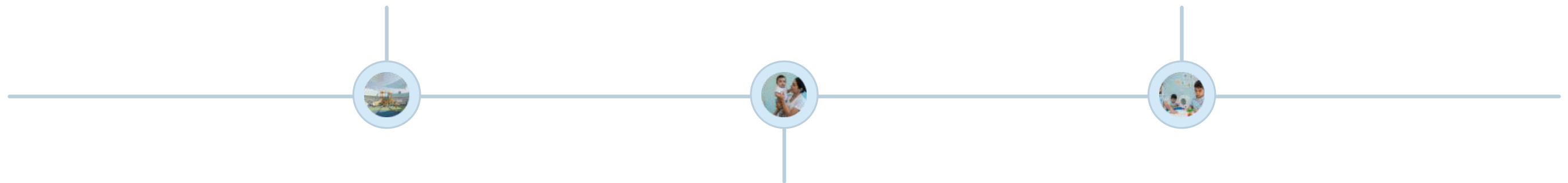
Servicio de cuidado infantil proporcionado por el IMSS en todo México

1,416 Guarderías

Centros de cuidado infantil del IMSS
distribuidos en México.

Edad máxima: 4 años

Los niños pueden permanecer en el servicio
hasta cumplir 4 años de edad.



Edad mínima: 43 días

Los bebés pueden ingresar al servicio de
guardería a partir de los 43 días de nacidos.

Prestaciones Sociales

El IMSS ofrece diversas prestaciones sociales complementarias para mejorar la calidad de vida de los derechohabientes:

Centros Deportivos

Representan el 35% del uso de prestaciones sociales, ofreciendo instalaciones para actividades físicas y deportivas.



Centros Vacacionales

Representan el 20% del uso, brindando opciones de descanso y recreación para los trabajadores y sus familias.



Otros Servicios

Representan el 5% del uso, incluyendo cursos de capacitación, servicios funerarios y otros programas de bienestar social.



Centros Culturales

Constituyen el 25% del uso, proporcionando espacios para el desarrollo artístico y cultural.



Tiendas

Conforman el 15% del uso, ofreciendo productos básicos a precios accesibles para los derechohabientes.



Aportaciones y Cuotas: Estructura Tripartita



Patrón

Contribuye con la mayor parte de las aportaciones.

Varía según la rama del seguro y riesgo de la empresa.



Trabajador

Aporta un porcentaje de su salario base de cotización.

La retención se realiza directamente de su nómina.



Estado

Contribuye con una cuota social para cada trabajador.

Garantiza la sostenibilidad del sistema.

Porcentajes de Aportación por Rama



Salario Base de Cotización



Componentes

- Pagos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones y primas
- Comisiones y prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad pagada al trabajador



Exclusiones

- Instrumentos de trabajo
- Ahorro si es bipartita
- Aportaciones a fondos de pensiones
- Tiempo extraordinario dentro de límites legales

Límites del Salario Base de Cotización

Límite Inferior

Un salario mínimo del
área geográfica del
trabajador.

Límite Superior

25 veces el salario
mínimo general para la
mayoría de las ramas.

Excepciones

Para pensiones, el límite es de 10 veces el salario mínimo del DF.

[illegible]

Fiscalización y Cumplimiento

Inspección

Visitas de verificación para comprobar cumplimiento de obligaciones.

Auditorías

Revisión de registros contables y nóminas.

Sanciones

Multas por incumplimiento que pueden ser significativas.

Regularización

Programas para facilitar el cumplimiento voluntario.



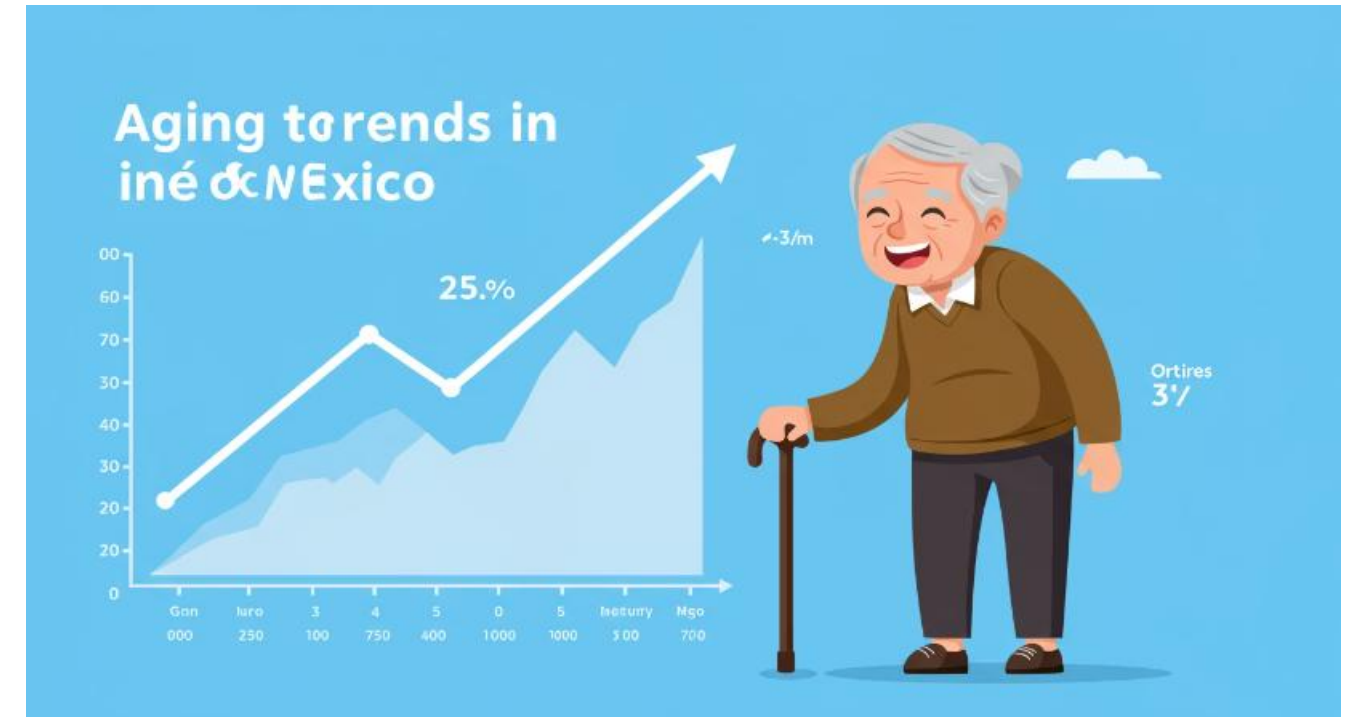
Desafíos Actuales del Sistema



Saturación de Servicios

Alta demanda que supera la capacidad instalada.

Tiempos de espera prolongados para atención especializada.



Sostenibilidad Financiera

Envejecimiento poblacional que presiona el sistema de pensiones.

Desequilibrio entre cotizantes activos y pensionados.



Reformas Recientes

1997

1

Reforma al sistema de pensiones: transición de reparto a cuentas individuales.

2

2007

Reforma a la Ley del ISSSTE: homologación con el sistema del IMSS.

2020

3

Reforma al sistema de pensiones: aumento gradual de aportaciones patronales.

4

2021

Reforma al outsourcing: mayor protección a derechos de seguridad social.

Conclusiones:

Sistema Integral

La seguridad social mexicana abarca protección en salud, economía y bienestar social.

Estructura Tripartita

El financiamiento proviene de trabajadores, empleadores y gobierno.

Instituciones Especializadas

IMSS, ISSSTE e INFONAVIT atienden diferentes sectores laborales.

Regímenes Flexibles

Existen opciones obligatorias y voluntarias según la situación laboral.

Cobertura Amplia

Las prestaciones incluyen salud, pensiones, guarderías y servicios sociales.

Cálculo Específico

Las aportaciones se determinan según el salario base de cotización.

Pensiones Individualizadas

El sistema actual se basa en cuentas individuales administradas por AFORES.

Desafíos Demográficos

El envejecimiento poblacional presiona la sostenibilidad del sistema.

Reformas Constantes

El marco legal evoluciona para adaptarse a nuevas realidades.

Derecho Fundamental

La seguridad social es un derecho humano reconocido constitucionalmente.



Quinta Unidad

Nuevas Formas de Organización del Trabajo y Trabajos Especiales



Índice de la Unidad

1

Nuevas Formas de Organización

- Teletrabajo o home office
- Plataformas digitales y economía colaborativa
- Flexibilidad laboral

2

Trabajos Especiales

- Trabajadores del campo
- Trabajadores domésticos
- Trabajadores a domicilio
- Deportistas, actores y músicos
- Médicos residentes

3

Conclusiones

Puntos clave y consideraciones finales

Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Teletrabajo

Modalidad laboral a distancia mediante tecnologías de información.

Economía Colaborativa

Sistemas basados en plataformas digitales que conectan oferta y demanda.

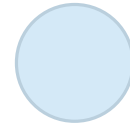
Flexibilidad Laboral

Esquemas adaptables de horarios y condiciones de trabajo.



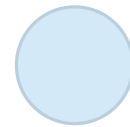


Teletrabajo: Definición



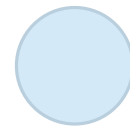
Concepto Legal

Forma de organización laboral que se realiza a distancia utilizando tecnologías de información.



Características Principales

No requiere presencia física del trabajador en el centro de trabajo.



Alcance

Aplica cuando las actividades remotas superan el 40% del tiempo laboral.



Regulación del Teletrabajo en México

Reforma 2021

Adición del capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo.



Artículos 330-A al 330-K

Establecen derechos y obligaciones específicas para esta modalidad.

NOM-037-STPS-2023

Norma Oficial Mexicana sobre condiciones de seguridad y salud.





Derechos en el Teletrabajo



Equipamiento

Derecho a recibir equipos y herramientas necesarios para realizar el trabajo.



Desconexión

Garantía del respeto a horarios y tiempo de descanso.



Protección

Mismas garantías de seguridad social que el trabajo presencial.

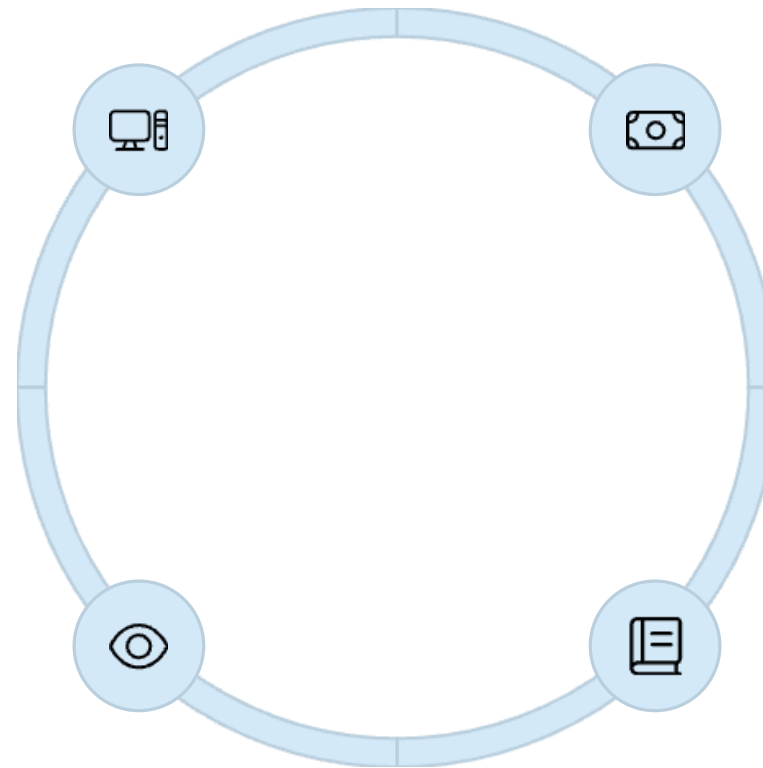
Obligaciones del Empleador en Teletrabajo

Proporcionar Equipos

Suministrar, instalar y mantener los equipos necesarios.

Respeto a Privacidad

Garantizar mecanismos de supervisión que respeten la intimidad.



Asumir Costos

Pagar los costos de telecomunicaciones y electricidad proporcionales.

Capacitación

Brindar formación adecuada sobre herramientas tecnológicas.

Plataformas Digitales y Economía Colaborativa

Modelos de negocio basados en plataformas tecnológicas que conectan oferta y demanda de servicios.



Plataformas de Conexión

Aplicaciones y sitios web que facilitan interacciones directas entre proveedores y consumidores de servicios.



Nuevos Modelos de Trabajo

Ejemplos incluyen aplicaciones de transporte, entrega de alimentos y servicios profesionales bajo demanda.



Desafíos Legales

Determinación de la relación laboral vs. trabajo independiente.
Vacíos regulatorios en materia de protección social y competencia con sectores tradicionales.

Regulación de Plataformas Digitales



Situación Actual

Marco legal en desarrollo en México



Tendencias Globales

Reconocimiento de derechos laborales mínimos



Desafíos Pendientes

Seguridad social y prestaciones

Flexibilidad Laboral



Espacios Flexibles

Entornos de trabajo adaptables y compartidos que promueven la colaboración.



Horarios Adaptables

Jornadas personalizadas según necesidades del trabajador y la empresa.



Modelos Híbridos

Combinación de trabajo presencial y remoto según necesidades operativas.

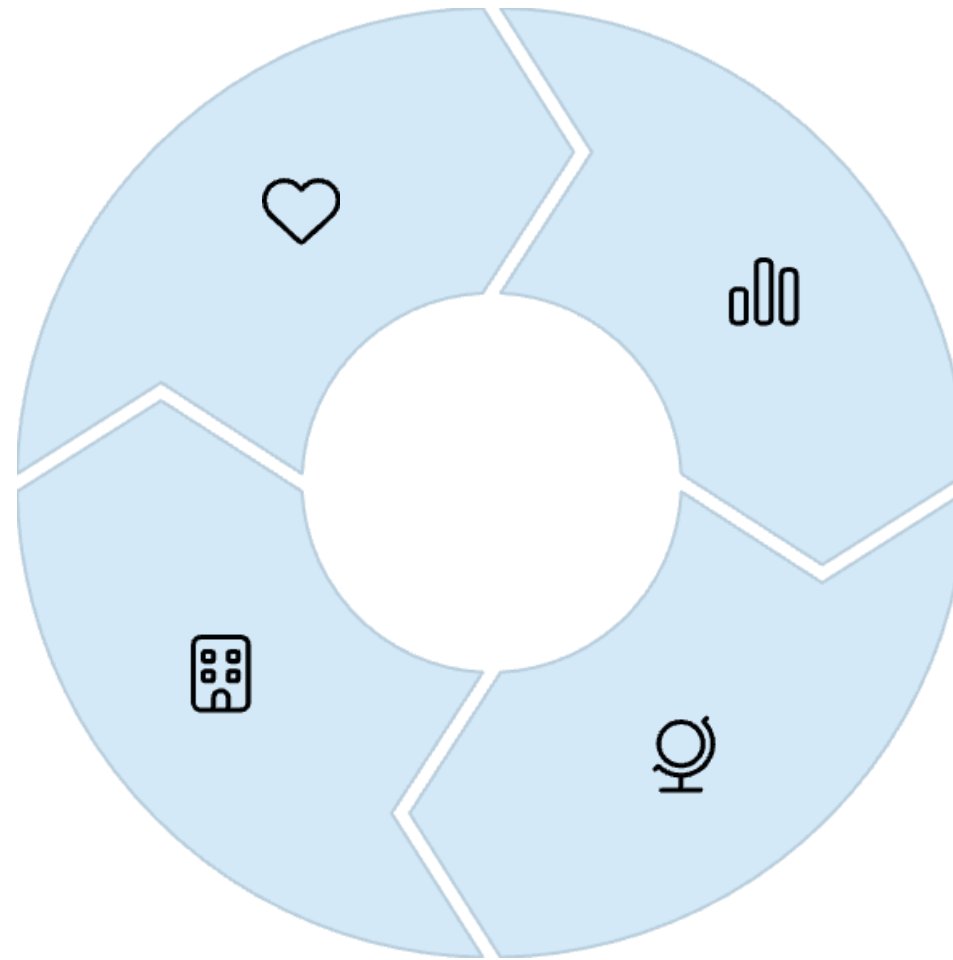
Beneficios de la Flexibilidad Laboral

Bienestar

Mejor equilibrio entre vida personal y profesional

Ahorro

Reducción de costos operativos para empresas



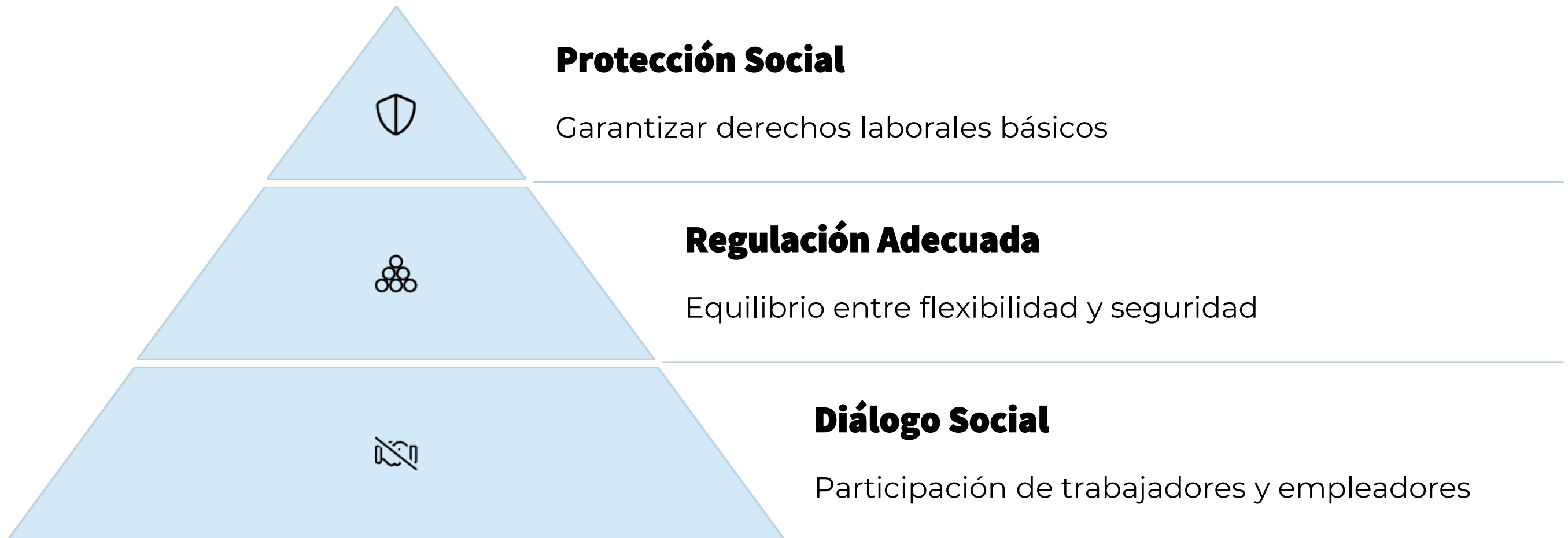
Productividad

Mayor eficiencia y enfoque en resultados

Inclusión

Acceso al empleo para diversos grupos poblacionales

Desafíos de la Flexibilidad Laboral



Trabajos Especiales en la Legislación Mexicana

La Ley Federal del Trabajo dedica el Título Sexto a regímenes especiales que requieren protección específica debido a sus particularidades.

Trabajadores del Campo

Personal dedicado a actividades agrícolas con protecciones específicas para su labor al aire libre.

Trabajadores Domésticos

Personas que realizan labores de limpieza y atención en hogares, con derechos recientemente fortalecidos.

Trabajadores a Domicilio

Profesionales que realizan su trabajo desde casa bajo supervisión patronal indirecta.

Deportistas Profesionales

Atletas con contratos especiales que contemplan temporadas y condiciones de rendimiento.

Médicos Residentes

Profesionales en formación con regulación específica sobre jornadas y capacitación.

A large photograph of agricultural workers in a field, partially obscured by a blue circular graphic on the left. The workers are wearing hats and are engaged in manual labor in a vast green field under a clear sky.

Trabajadores del Campo



Definición Legal

Personas que realizan labores agrícolas, ganaderas, forestales o mixtas.



Tipos

Permanentes, eventuales y estacionales, cada uno con protecciones específicas.



Regulación

Artículos 279 al 284 de la Ley Federal del Trabajo.

Derechos Específicos de Trabajadores del Campo

La legislación mexicana establece garantías importantes para proteger a quienes trabajan en el sector agrícola:



Prima Dominical

Adicional al salario por trabajo en domingo.



Trabajador Permanente

Tiempo mínimo de 3 meses para considerarse trabajador permanente.



Pago Oportuno

Plazo máximo de 7 días para pago de salarios.

Obligaciones Patronales con Trabajadores del Campo

Vivienda Adecuada

Proporcionar alojamiento cómodo e higiénico para trabajadores migrantes.

Escuelas

Establecer centros educativos cuando el lugar de trabajo esté a más de 3 km de poblaciones.

Atención Médica

Garantizar servicios médicos o traslados a centros de salud cercanos.



Trabajadores Domésticos



Definición

Personas que realizan tareas de aseo, asistencia y demás propias del hogar para una persona o familia.

Regulados en los artículos 331 al 343 de la LFT.



Reforma Reciente

En 2019 se modificó la ley para garantizar seguridad social obligatoria.

México ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.

Derechos de Trabajadores Domésticos

Seguridad Social

Implementación actual: 45%

Derecho a servicios médicos
y prestaciones sociales

Contrato Escrito

Implementación actual: 30%

Documento que formaliza
condiciones laborales

Vacaciones Pagadas

Implementación actual: 60%

Derecho a descanso anual
remunerado

Aguinaldo

Implementación actual: 75%

Prestación anual equivalente a 15 días de salario

Jornada Máxima

Implementación actual: 50%

Límite de horas laborales por día



Condiciones Laborales de Trabajadores Domésticos



Descanso

Mínimo 9 horas consecutivas de descanso nocturno y 3 horas entre actividades diurnas.



Día Libre

Descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente sábado y domingo.



Alojamiento

Habitación cómoda e higiénica para quienes residen en el domicilio empleador.

Trabajadores a Domicilio

Definición

Personas que elaboran artículos en su hogar o lugar elegido, sin vigilancia directa del patrón.

Regulación

Artículos 311 al 330 de la Ley Federal del Trabajo.

Diferencia con Teletrabajo

Se enfoca en producción de bienes materiales, no en servicios mediante tecnologías.



Requisitos del Trabajo a Domicilio



Registro Obligatorio

Inscripción en el Registro de Trabajo a Domicilio.



Libreta de Trabajo

Documento que registra condiciones laborales y pagos.



Inspección

Autoridades pueden verificar condiciones de trabajo.



Deportistas Profesionales



Ámbito de Aplicación

Deportistas que participan en competencias profesionales a cambio de remuneración.

Regulados en los artículos 292 al 303 de la LFT.



Contratos Especializados

Los contratos suelen ser por tiempo determinado o para una temporada específica.



Particularidades Laborales

Relación laboral adaptada a las exigencias de competencias y entrenamientos profesionales.



Particularidades de Contratos Deportivos

Cláusula de Exclusividad

Prohibición de prestar servicios a otros equipos durante vigencia del contrato.

Transferencias

Regulación de traspasos entre clubes con consentimiento del deportista.

Prima de Contratación

Compensación adicional al salario por firma de contrato.

Jornada Especial

Adaptada a entrenamientos, viajes y competencias.

Actores y Músicos



Actores de Teatro

Profesionales que interpretan personajes en producciones teatrales bajo dirección artística.



Músicos en Vivo

Artistas que ejecutan obras musicales en presentaciones públicas ante audiencias.



Actores de Cine y TV

Intérpretes en producciones audiovisuales bajo contrato con productoras.



Músicos de Estudio

Instrumentistas y vocalistas que participan en grabaciones profesionales.

Estos artistas están sujetos a regulaciones específicas que reconocen la naturaleza especial de su trabajo en la industria del entretenimiento.

Regulación de Actores y Músicos



Marco Legal

Artículos 304 al 310 de la LFT



Contratos

Por tiempo determinado o por obra



Derechos Adicionales

Propiedad intelectual y regalías

Médicos Residentes

Definición

Profesionales que realizan residencia en unidades médicas para obtener especialización.

Doble Carácter

Son trabajadores y estudiantes simultáneamente.

Regulación

Artículos 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo.



Condiciones Laborales de Médicos Residentes



Actividad Académica

20 horas semanales dedicadas a la formación teórica, estudio e investigación



Atención Médica

36 horas semanales en atención directa a pacientes y práctica clínica



Guardias

24 horas semanales en guardias para atención de urgencias y seguimiento continuo



Descanso

8 horas semanales asignadas para periodos de descanso entre jornadas

Derechos de Médicos Residentes



Formación

Recibir enseñanza conforme al programa académico de la especialidad.



Beca

Remuneración adecuada a sus responsabilidades y formación.



Descanso

Periodos de reposo después de guardias nocturnas.



Conclusiones:



Actualización Legal

Las nuevas formas de trabajo requieren actualización constante del marco legal.



Desafíos del Teletrabajo

El teletrabajo está regulado pero aún enfrenta desafíos de implementación efectiva.



Vacío Regulatorio

Las plataformas digitales operan en un vacío regulatorio que debe atenderse.

Conclusiones Finales

Protección Universal

Todo trabajo, independientemente de su modalidad, merece protección legal adecuada.

Actualización Normativa

La legislación debe evolucionar al ritmo de las transformaciones laborales.

Trabajos Especiales

Los regímenes especiales reconocen particularidades que requieren protección específica.

Seguridad Social

Garantizar acceso universal a prestaciones sociales es un desafío pendiente.

Flexibilidad con Seguridad

El equilibrio entre adaptabilidad y protección debe ser prioridad regulatoria.

Diálogo Social

La participación de todos los actores es esencial para normas efectivas.

Fiscalización

Sin inspección laboral adecuada, las normas quedan en letra muerta.

Bibliografía



Néstor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo"



Alfredo Sánchez Castañeda: "Derecho Individual del Trabajo" / "Derecho Colectivo del Trabajo" / "Derecho Procesal del Trabajo"/"Las Transformaciones del Derecho del Trabajo"



"Derecho Individual del Trabajo"

Obra fundamental que aborda las relaciones laborales desde la perspectiva del trabajador como individuo frente al empleador.



"Derecho Colectivo del Trabajo"

Análisis de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga en el contexto laboral español.



"Derecho Procesal del Trabajo"

Estudio de los procedimientos y recursos legales disponibles para la resolución de conflictos laborales.



"Las Transformaciones del Derecho del Trabajo"

Reflexión sobre la evolución y cambios en la legislación laboral frente a los nuevos modelos económicos.

Héctor Santos Azuela: "Derecho Burocrático Mexicano"/"Fundamentos y reforma del derecho del trabajo" (coautoría con Verónica Santos Méndez):

"Derecho Burocrático Mexicano"

Obra especializada que analiza el régimen jurídico aplicable a los trabajadores al servicio del Estado en México, sus particularidades y diferencias con el régimen laboral general.

"Fundamentos y reforma del derecho del trabajo"

Estudio conjunto con Verónica Santos Méndez que examina los principios fundamentales del derecho laboral y propone reformas necesarias para su actualización y mejora.



Jorge Carrillo Rojas: "Manual de Derecho del Trabajo" / "Derecho del Trabajo"

1

Publicación inicial

"Manual de Derecho del Trabajo": Obra introductoria que presenta los conceptos básicos y fundamentales del derecho laboral de manera accesible para estudiantes y profesionales.

2

Desarrollo

Evolución de la obra a través de diversas ediciones, incorporando cambios legislativos y jurisprudenciales relevantes.

3

Obra completa

"Derecho del Trabajo": Versión ampliada y profundizada que aborda de manera exhaustiva todos los aspectos del derecho laboral contemporáneo.



Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña, "Manual del Derecho del Trabajo" / "Nueva Ley Federal del Trabajo":

"Manual del Derecho del Trabajo"

Obra de referencia fundamental que sistematiza los principios, instituciones y normas del derecho laboral, ofreciendo una visión integral de esta rama jurídica.

Actualización continua

Revisiones periódicas que incorporan las reformas legislativas y criterios jurisprudenciales más recientes, manteniendo la vigencia de la obra.

"Nueva Ley Federal del Trabajo"

Análisis detallado de las modificaciones a la legislación laboral, con comentarios y explicaciones que facilitan la comprensión e implementación de las nuevas disposiciones.



José Dávalos/"Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo":



Derecho Colectivo

Análisis de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva como pilares fundamentales de las relaciones laborales.



Conflictos Colectivos

Estudio de las controversias que surgen entre grupos de trabajadores y empleadores, incluyendo el derecho de huelga.



Derecho Procesal

Examen de los procedimientos y recursos legales disponibles para la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos.



Jurisprudencia Laboral

Recopilación y análisis de criterios judiciales relevantes que complementan y dan sentido a la aplicación de las normas laborales.