

Relaciones de Trabajo y la Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos





Primera Unidad *Fundamentos de la Relación de Trabajo en México*

Índice de la Unidad

1

El Derecho del Trabajo en el contexto constitucional mexicano

Análisis del Artículo 123

Constitucional y sus apartados

2

La relación de trabajo

Concepto, elementos esenciales
y sujetos

3

Modalidades del contrato de trabajo

Por obra, tiempo determinado,
temporada y tiempo
indeterminado

4

Derechos y obligaciones

Marco jurídico para trabajadores y patrones según la
LFT

5

Reformas laborales de 2019

Impacto y transformaciones en la relación laboral



Observaciones Generales de la Unidad

Enfoque Constitucional

Esta unidad analiza el fundamento constitucional del derecho laboral mexicano, partiendo del Artículo 123 como piedra angular del sistema.

Perspectiva Integral

Se estudia la relación laboral desde sus elementos constitutivos hasta las reformas más recientes, proporcionando una visión completa del marco jurídico actual.

Relevancia Práctica

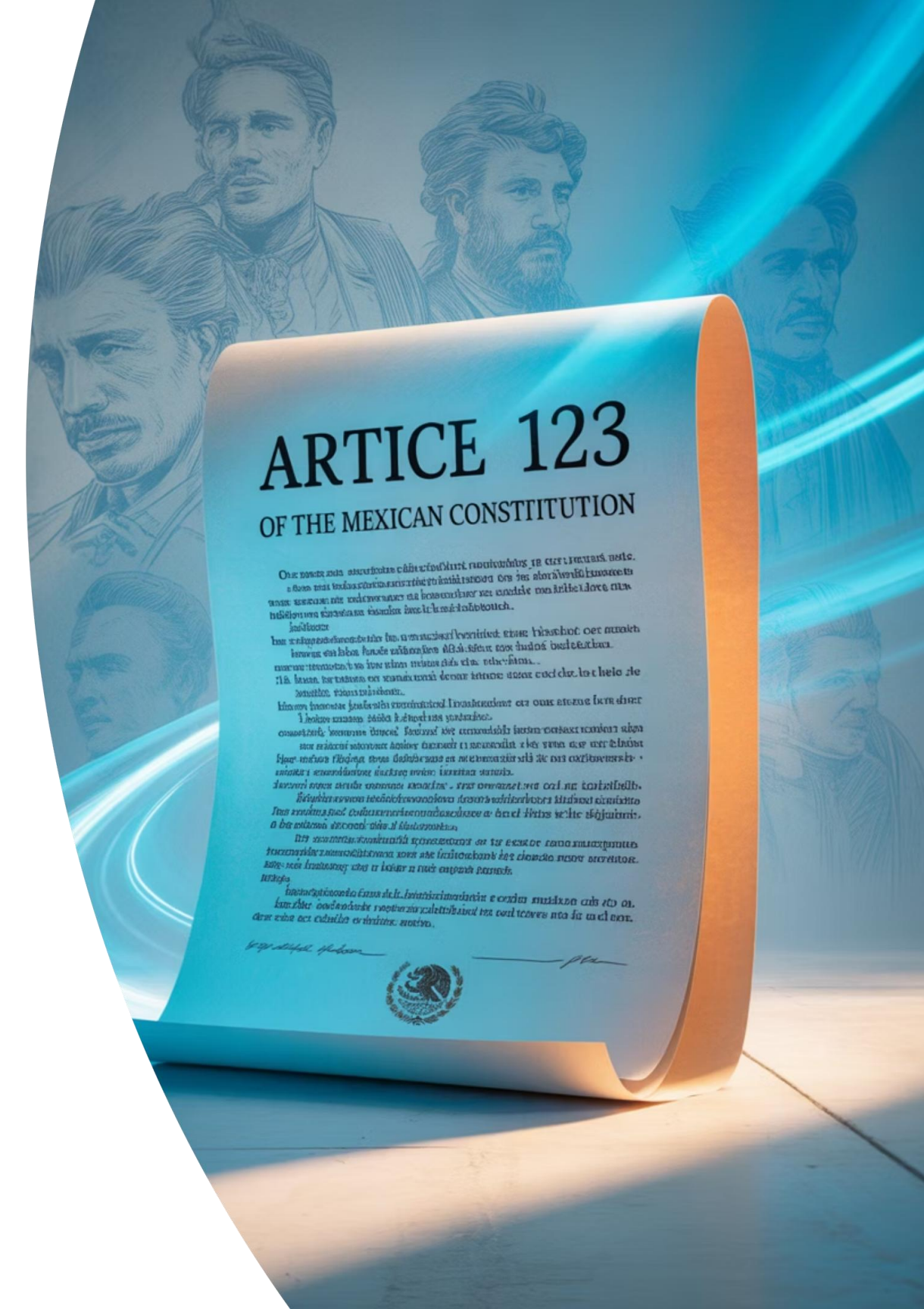
Los conocimientos adquiridos tienen aplicación directa en la práctica profesional del derecho laboral y la gestión de recursos humanos en México.

El Derecho del Trabajo en el Contexto Constitucional Mexicano

Artículo 123 Constitucional: Fundamento del Derecho Laboral

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases fundamentales que rigen las relaciones laborales en México, consagrando derechos sociales esenciales para los trabajadores.

Este artículo representa una conquista histórica del movimiento revolucionario mexicano, siendo incorporado en la Constitución de 1917 como uno de los primeros reconocimientos constitucionales de derechos laborales en el mundo.



Estructura del Artículo 123 Constitucional

Apartado A

Regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones del sector privado y algunas entidades paraestatales.

Apartado B

Regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal (ahora Ciudad de México) y sus trabajadores.

Esta división establece regímenes diferenciados que reconocen las particularidades de cada sector, aunque ambos comparten principios fundamentales de protección al trabajador.

Principios Fundamentales del Artículo 123



Jornada máxima de trabajo



Prohibición del trabajo infantil



Salario mínimo



Participación en utilidades



Derecho a la huelga



Seguridad social



Estabilidad en el empleo



Libertad sindical

Estos principios constituyen derechos irrenunciables que buscan equilibrar la relación entre capital y trabajo, reconociendo la desigualdad inherente entre las partes.

Jerarquía Normativa en Materia Laboral

1

Constitución Política (Art. 123)

La ley suprema que establece los cimientos del derecho laboral en México.

2

Tratados Internacionales

Convenios de la OIT y otros acuerdos internacionales que México ha ratificado.

3

Ley Federal del Trabajo

Reglamenta el Artículo 123 Apartado A, detallando los derechos y obligaciones.

4

Reglamentos y Normas Oficiales

Disposiciones específicas que complementan la Ley Federal del Trabajo.

5

Contratos Colectivos y Condiciones de Trabajo

Acuerdos negociados entre sindicatos y empleadores, adaptados a cada sector.



Esta estructura garantiza la protección progresiva de los derechos de los trabajadores, donde las normas de mayor jerarquía prevalecen y establecen el marco general.

La interpretación de estas normas debe realizarse conforme al principio pro persona, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia para los trabajadores.



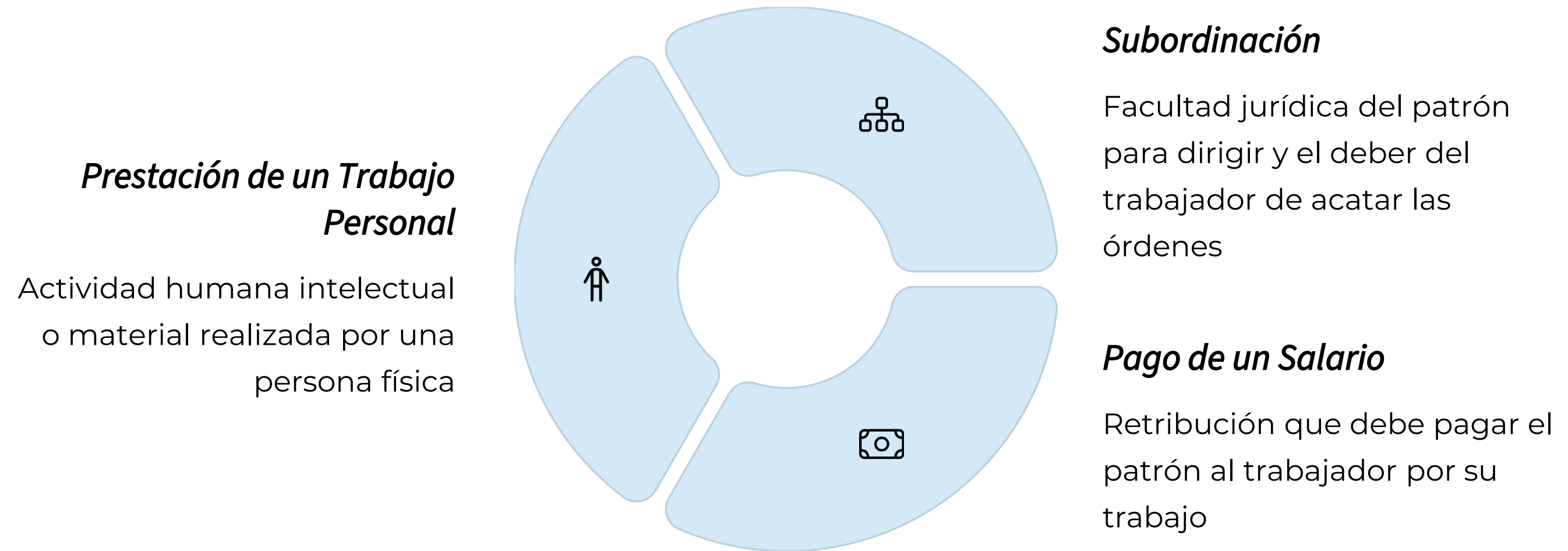
La Relación de Trabajo: Concepto

"La relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre una persona que presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen."

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo

Esta definición legal establece que la relación de trabajo puede existir independientemente de la formalización de un contrato escrito, privilegiando la realidad material sobre los aspectos formales.

Elementos Esenciales de la Relación de Trabajo



La ausencia de cualquiera de estos elementos impide la configuración de una relación laboral, siendo la subordinación el elemento distintivo frente a otras relaciones jurídicas.



La Subordinación como Elemento Distintivo

Criterios Jurisprudenciales

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la subordinación implica:

- Facultad de mando del patrón
- Deber de obediencia del trabajador
- Poder disciplinario
- Dirección y dependencia

 Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 40/99: "La relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo."

Sujetos de la Relación de Trabajo



Trabajador

"Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado." (Art. 8 LFT)

No puede ser una persona moral o jurídica, solo personas físicas pueden ser trabajadores.



Patrón

"Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (Art. 10 LFT)

Puede ser tanto persona física como moral (empresa, asociación, etc.).

La ley reconoce también la figura del intermediario y establece reglas sobre la responsabilidad solidaria en casos de subcontratación.



Intermediarios y Responsabilidad Solidaria

Intermediario

"Persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."
(Art. 12 LFT)

No se considera patrón, sino un facilitador de la relación laboral.

La reforma laboral de 2019 reforzó las disposiciones sobre responsabilidad solidaria para evitar esquemas de evasión de obligaciones laborales.

Empresa Beneficiaria

Las empresas que utilicen intermediarios para contratar trabajadores serán responsables solidarias de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Modalidades del Contrato de Trabajo

Clasificación según su Duración



Por Tiempo Indeterminado

Modalidad general que presume la estabilidad en el empleo (Art. 35 LFT)



Por Tiempo Determinado

Solo cuando la naturaleza del trabajo así lo exija (Art. 37 LFT)



Por Obra Determinada

Subsiste mientras dure la obra materia del contrato (Art. 36 LFT)

La legislación mexicana privilegia la estabilidad laboral, por lo que las modalidades temporales son excepcionales y deben justificarse.

A woman with brown hair in a ponytail, wearing a dark blue blazer over a light blue shirt, is seated at a white desk. She is looking down and writing on a document with a black pen. The background is a soft-focus office environment with a blue and white curved wall and a calendar on the wall.

Contrato por Tiempo Indeterminado

Características Principales

- Es la regla general en la legislación mexicana
- No tiene una fecha de terminación predeterminada
- Puede incluir un periodo de prueba (máximo 30 días)
- Para puestos de dirección, el periodo puede extenderse hasta 180 días

El artículo 35 de la LFT establece: "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."

Periodo de Prueba

Definición Legal

"Periodo durante el cual el trabajador y el patrón verifican que el primero cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores para las que fue contratado." (Art. 39-A LFT)

Requisitos Formales

- Debe constar por escrito
- No puede exceder de 30 días (puestos generales)
- Hasta 180 días para puestos directivos
- No puede repetirse para el mismo trabajador

Derechos Durante el Periodo

El trabajador goza de todas las prestaciones correspondientes al puesto, incluyendo seguridad social.

La terminación durante este periodo debe fundamentarse en que el trabajador no satisface los requisitos para el puesto.

Sun	Tue	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
				2	3	4
	2	4	7	0	7	1
8	0	12	10	11	25	18
19	23	28	23	27	29	29
23	23	21	22	25	25	23
24	27	28				

Time limitation: 6 months

Disponible para la empresa que se contrata para un periodo determinado de tiempo, con un límite máximo de seis meses. Durante este periodo, la empresa puede cancelar el contrato sin necesidad de justificarlo, pero si el trabajador continúa en la empresa al finalizar el periodo, el contrato se convierte en uno por tiempo indeterminado.

Disponible para la empresa que se contrata para un periodo determinado de tiempo, con un límite máximo de seis meses. Durante este periodo, la empresa puede cancelar el contrato sin necesidad de justificarlo, pero si el trabajador continúa en la empresa al finalizar el periodo, el contrato se convierte en uno por tiempo indeterminado.

Contrato por Tiempo Determinado

Causas Justificadas (Art. 37 LFT)

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo
- Para sustituir temporalmente a otro trabajador
- En los demás casos previstos por la Ley

Consecuencias Jurídicas

Si vencido el término subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La continuación de la relación después del término pactado convierte el contrato en uno por tiempo indeterminado.



Contrato por Obra Determinada

Definición

Modalidad contractual que subsiste hasta la conclusión de la obra específica que constituye su objeto.

Características

- La obra debe estar claramente determinada
- Termina automáticamente al concluir la obra
- Común en industrias como la construcción

Protección Legal

Si al terminar la obra existe materia de trabajo similar, el trabajador tiene derecho a ser preferido para el nuevo contrato.

Contrato por Temporada

El Contrato por Temporada es una modalidad laboral que reconoce una relación de trabajo **permanente pero discontinua**, adecuada para actividades cíclicas o estacionales.



Naturaleza Cíclica

Se aplica a labores que se repiten en periodos fijos del año, como la cosecha agrícola o el turismo estacional.



Derecho de Llamado

El trabajador tiene el derecho a ser convocado para prestar sus servicios en las siguientes temporadas.



Antigüedad Acumulativa

Aunque la relación sea discontinua, los periodos de servicio se acumulan para generar derechos de antigüedad.



Ejemplos: Trabajadores agrícolas durante la cosecha, personal hotelero en temporada alta turística, o docentes contratados por ciclo escolar.

Capacitación Inicial

Definición Legal

"Modalidad de contratación mediante la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado." (Art. 39-B LFT)

Duración Máxima

Tres meses para puestos generales y hasta seis meses para puestos directivos o gerenciales.

Formalidades

Debe constar por escrito, especificando la duración y las actividades de capacitación.

Esta modalidad fue introducida en la reforma laboral de 2012 y permite al empleador evaluar si el trabajador adquiere las habilidades necesarias para el puesto.

Formalidades del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un documento esencial que formaliza la relación laboral. Debe contener elementos mínimos para garantizar la claridad y protección de los derechos de ambas partes.



Identificación de las Partes

Nombres, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón.



Duración y Tipo

Especificación de si la relación es por tiempo determinado, indeterminado, obra, o temporada.



Servicios y Puesto

Descripción clara del servicio o servicios a prestar y el puesto que ocupará el trabajador.



Lugar de Trabajo

La dirección o ubicación donde se desempeñarán las labores.



Jornada Laboral

La duración y distribución de la jornada de trabajo.



Salario y Pago

Forma y monto del salario, así como el día y lugar de pago.



Detalles y Condiciones Adicionales



Capacitación y Adiestramiento

Las condiciones relativas a la capacitación y adiestramiento del trabajador.



Otras Condiciones

Cualquier otra condición de trabajo que sea importante para la relación.

 La ausencia de un contrato escrito no afecta los derechos del trabajador. En tal caso, se presumen como ciertas las condiciones alegadas por el trabajador, salvo prueba en contrario.

Principio de Primacía de la Realidad

"La existencia de una relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe." (Art. 21 LFT)

Este principio fundamental del derecho laboral mexicano establece que la realidad de los hechos prevalece sobre las formalidades o apariencias contractuales.

Consecuencias prácticas:

- Un contrato de prestación de servicios profesionales puede ser reclasificado como relación laboral si existen elementos de subordinación
- La falta de contrato escrito no impide el reconocimiento de derechos laborales
- Las simulaciones contractuales son ineficaces frente a la realidad material



Derechos de los Trabajadores

Jornada Máxima

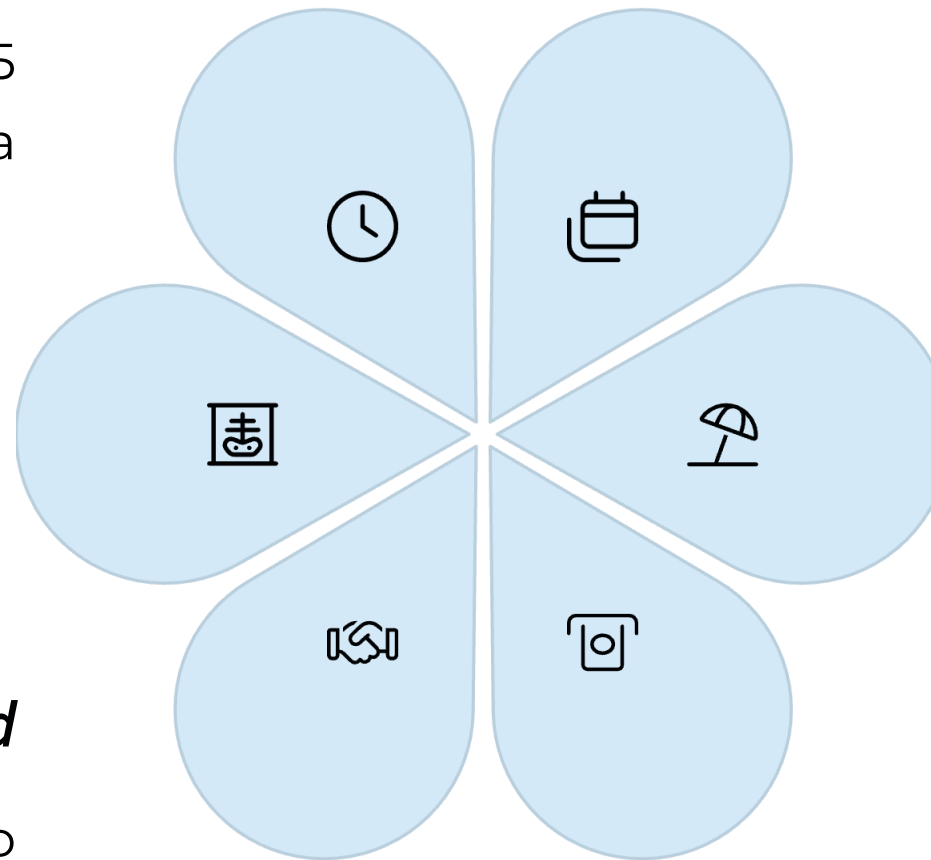
8 horas diurna, 7 nocturna, 7.5 mixta

Seguridad Social

Atención médica, pensiones y prestaciones sociales

Estabilidad

Permanencia en el empleo salvo causa justificada



Descanso Semanal

Un día por cada seis de trabajo con goce de salario íntegro

Vacaciones

Mínimo 12 días al primer año, aumentando 2 días por año hasta llegar a 20

Salario Digno

No menor al mínimo general o profesional

Estos derechos son irrenunciables y constituyen el mínimo de garantías para los trabajadores.

Derechos Colectivos de los Trabajadores

Libertad Sindical

Derecho a formar sindicatos sin autorización previa y a afiliarse libremente (Art. 357 LFT)

Negociación Colectiva

Derecho a negociar condiciones de trabajo a través de contratos colectivos (Art. 386 LFT)

Huelga

Suspensión temporal del trabajo para buscar equilibrio entre factores de producción (Art. 440 LFT)

La reforma laboral de 2019 fortaleció estos derechos, especialmente en materia de democracia sindical y negociación colectiva auténtica.



Salario y sus Protecciones

"Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." (Art. 82 LFT)

Protecciones Legales Clave del Salario

Salario Remunerador

Debe ser justo y nunca inferior al mínimo legal establecido.

Equidad Salarial

A igual trabajo, corresponde igual salario, sin discriminación.

Protección contra Descuentos

El salario no puede ser objeto de descuentos, salvo en casos específicos previstos por la ley.

Inembargabilidad

Es inembargable, excepto en situaciones de pensión alimenticia.

Pago Directo

Debe ser pagado directamente al trabajador, asegurando su autonomía.

Pago en Moneda Nacional

El pago se realiza en moneda de curso legal para evitar abusos.

 El salario mínimo general vigente en 2025 es de **\$278.80 pesos diarios** en la Zona Libre de la Frontera Norte y **\$419.88 pesos diarios** en el resto del país.

Jornada de Trabajo

1

Jornada Diurna

Entre las 6:00 y las 20:00 horas

Duración máxima: 8 horas

2

Jornada Nocturna

Entre las 20:00 y las 6:00 horas

Duración máxima: 7 horas

3

Jornada Mixta

Comprende periodos de jornada diurna y nocturna

Duración máxima: 7.5 horas

Si la parte nocturna excede 3.5 horas, se considera nocturna

La jornada extraordinaria se paga al doble hasta 9 horas semanales y al triple el excedente, siendo obligatorio para el trabajador prestar servicios en tiempo extraordinario dentro del límite legal.



Días de Descanso y Vacaciones

Descanso Semanal

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

Días de Descanso Obligatorio (Art. 74 LFT)

- 1º de enero
- Primer lunes de febrero (Constitución)
- Tercer lunes de marzo (Benito Juárez)
- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- Tercer lunes de noviembre (Revolución)
- 25 de diciembre
- El que determinen las leyes electorales (jornada electoral)
- Los que determine el Ejecutivo Federal o los Gobernadores

Vacaciones (Art. 76 LFT)

Los trabajadores con más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas:

- 12 días laborables por el primer año
- 14 días por el segundo año
- 16 días por el tercer año
- 18 días por el cuarto año
- 20 días a partir del quinto año
- A partir del sexto año, aumenta 2 días por cada 5 años de servicio

Prima vacacional: 25% sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional.

Obligaciones de los Trabajadores



Cumplimiento de Normas

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables, reglamentos internos y normas oficiales mexicanas.



Desempeño del Trabajo

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.



Obediencia y Subordinación

Observar buenas costumbres y obedecer las órdenes e instrucciones del patrón relacionadas con el trabajo contratado.



Conservación de Materiales

Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por deterioro natural o mala calidad.

Estas obligaciones están establecidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

Más Obligaciones de los Trabajadores

Guardar Secretos

Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, así como asuntos confidenciales.

Asistencia a Capacitación

Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia.

Comunicación de Enfermedades

Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento.

Someterse a Exámenes Médicos

Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa.



Obligaciones de los Patrones

Cumplimiento de Normas

Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables, reglamentos y contratos colectivos.

Instalaciones Adecuadas

Proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios, así como mantener instalaciones adecuadas para el trabajo.

Pago Puntual

Pagar los salarios e indemnizaciones en los términos y plazos establecidos.

Trato Digno

Proporcionar trato digno y respetuoso, absteniéndose de maltrato físico o verbal y actos de hostigamiento o acoso sexual.

Estas obligaciones están establecidas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Más Obligaciones de los Patrones

Seguridad e Higiene

Cumplir con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Capacitación

Proporcionar capacitación y adiestramiento para elevar el nivel de vida, competencia y productividad.

No Discriminación

Implementar protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual.

Seguridad Social

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes.

Prohibiciones para los Trabajadores



Poner en Peligro la Seguridad

Ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad o la de terceros.



Sustraer Materiales

Sustraer o apoderarse de materiales, herramientas o cualquier bien de la empresa.



Porte de Armas

Portar armas de cualquier clase dentro del centro de trabajo durante las horas laborales.



Colectas o Propaganda

Realizar colectas o cualquier tipo de propaganda dentro del centro de trabajo en horas laborales.

El incumplimiento de estas prohibiciones puede ser causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, conforme al artículo 135 en relación con el artículo 47 de la LFT.



Faltar sin Justificación

Ausentarse del trabajo sin causa justificada o sin el permiso correspondiente del patrón.



Estado de Embriaguez o Drogas

Presentarse en el centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.



Suspender Labores sin Autorización

Suspender las labores sin la autorización expresa del patrón.



Uso Indebido de Herramientas

Utilizar los útiles y herramientas de trabajo para un fin distinto al que están destinados.

Prohibiciones para los Patrones

Discriminación

Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio.

Trabajo Forzoso

Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para admitirlos o por cualquier otro motivo.

Injerencia Sindical

Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos o hacer presión para que los trabajadores se afilien o retiren de ellos.

Estas prohibiciones están establecidas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo y su incumplimiento puede generar sanciones administrativas y laborales.



Impacto de las Reformas Laborales de 2019

Contexto de la Reforma

La reforma laboral de 2019 fue impulsada por:

- Compromisos internacionales (T-MEC)
- Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva
- Necesidad de modernizar el sistema de justicia laboral
- Combate a los contratos de protección patronal

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, representa la transformación más profunda del sistema laboral mexicano en décadas.

Principales Cambios en la Reforma Laboral 2019



Justicia Laboral

Transición de Juntas de Conciliación a Tribunales Laborales del Poder Judicial



Conciliación Prejudicial

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como instancia obligatoria previa



Democracia Sindical

Voto personal, libre, directo y secreto para elección de directivas y aprobación de contratos

Estos cambios buscan garantizar la libertad sindical, la auténtica negociación colectiva y un sistema de justicia laboral más eficiente e imparcial.

Impacto en la Relación Individual de Trabajo

Licencia de Paternidad

Ampliación de la licencia de paternidad a 5 días con goce de sueldo, promoviendo la corresponsabilidad.



Protocolos contra el Acoso

Obligación de implementar protocolos contra el acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo.



Regulación del Teletrabajo

Regulación del teletrabajo (adicionada en 2021) para brindar certeza jurídica a esta modalidad laboral.



Prohibición de Discriminación

Prohibición expresa de discriminación por género y cualquier otro criterio en el ámbito laboral.

Nuevas Causales de Rescisión

Incorporación de nuevas causales de rescisión relacionadas con conductas de acoso para proteger a los trabajadores.

Estas modificaciones fortalecen la protección de derechos individuales y promueven la igualdad de género en el ámbito laboral, adaptando la normativa a las realidades actuales.

Impacto en la Subcontratación Laboral

1

Reforma 2019

Estableció criterios iniciales para regular la subcontratación, distinguiendo entre subcontratación legítima y simulación.

2

Reforma 2021

Prohibición general del outsourcing de personal, permitiendo solo la subcontratación de servicios especializados ajenos al objeto social.

3

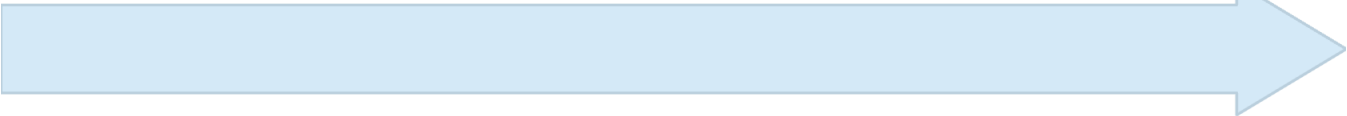
Consecuencias

Obligación de registrarse en el REPSE, responsabilidad solidaria y sanciones severas por simulación.

Esta reforma ha tenido un impacto significativo en la estructura organizacional de las empresas mexicanas, obligando a la internalización de personal previamente subcontratado.

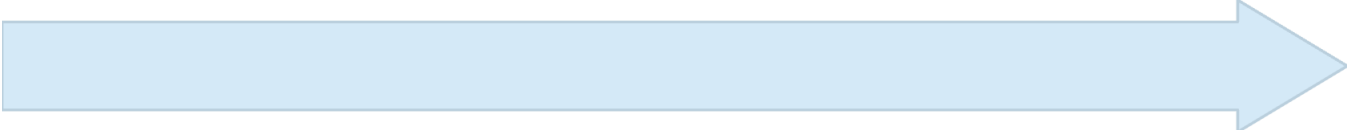


Procedimiento Laboral Reformado



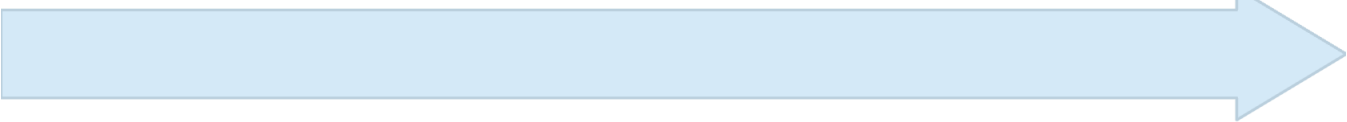
Conciliación Prejudicial

Instancia obligatoria ante el Centro Federal o Local de Conciliación, con duración máxima de 45 días.



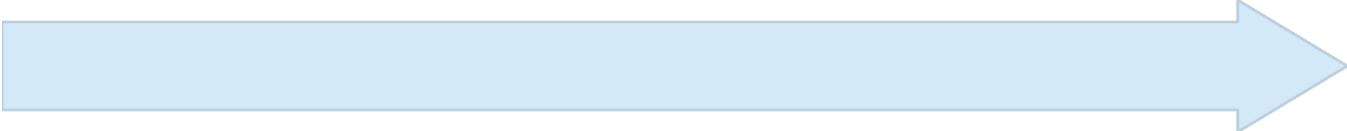
Demanda

Presentación ante el Tribunal Laboral competente, con requisitos formales específicos.



Audiencia Preliminar

Depuración procesal, fijación de hechos no controvertidos y admisión de pruebas.



Audiencia de Juicio

Desahogo de pruebas, alegatos y emisión de sentencia en la misma audiencia.

El nuevo procedimiento se caracteriza por la oralidad, inmediación, concentración y celeridad, buscando reducir significativamente los tiempos de resolución.

Conclusiones

1

Fundamento Constitucional

El Artículo 123 Constitucional establece las bases del derecho laboral mexicano, dividido en dos apartados que regulan relaciones laborales en sectores privado y público.

2

Relación de Trabajo

Se configura con tres elementos esenciales: prestación de un trabajo personal, subordinación y pago de un salario, siendo la subordinación el elemento distintivo.

3

Primacía de la Realidad

La existencia de la relación laboral se determina por los hechos, no por las formalidades o denominaciones que las partes le den al contrato.

4

Estabilidad Laboral

La legislación mexicana privilegia la contratación por tiempo indeterminado, limitando las modalidades temporales a casos excepcionales y justificados.

1

Derechos Irrenunciables

Los derechos laborales establecidos en la Constitución y la LFT son irrenunciables, constituyendo un piso mínimo que puede ser mejorado pero no disminuido.

2

Equilibrio en Obligaciones

La ley establece un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas para trabajadores y patrones, buscando equilibrar la relación laboral.

3

Transformación del Sistema

La reforma laboral de 2019 representa una transformación profunda del sistema de justicia laboral y relaciones colectivas de trabajo en México.

4

Modernización Continua

El derecho laboral mexicano continúa evolucionando para adaptarse a nuevas realidades como el teletrabajo, la economía digital y los estándares internacionales.



Segunda Unidad

El Principio de Estabilidad en el Empleo y las Nuevas Modalidades

Índice de la Unidad

1

El principio de estabilidad en el empleo

Fundamentos constitucionales y desarrollo jurisprudencial en México

2

Subcontratación laboral

Efectos de la reforma de 2021 en la estabilidad del empleo

3

Trabajo a distancia y teletrabajo

Marco regulatorio y desafíos para la permanencia laboral

4

Terminación de la relación laboral

Causas ajenas a la voluntad del trabajador

5

Criterios de la SCJN

Análisis de jurisprudencia relevante sobre estabilidad laboral



Observaciones Generales de la Unidad

Relevancia Actual

La estabilidad laboral enfrenta desafíos sin precedentes ante la digitalización y nuevas formas de organización empresarial en México.

Marco Normativo

Análisis desde la perspectiva constitucional (Art. 123), la Ley Federal del Trabajo reformada y los criterios jurisprudenciales vigentes.

Enfoque Metodológico

Estudio crítico de la tensión entre la protección al trabajador y la flexibilidad que demanda el mercado laboral contemporáneo.

El Principio de Estabilidad en el Empleo

Fundamento Constitucional

El principio de estabilidad laboral encuentra su base en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo..."

Este principio constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral mexicano, orientado a garantizar la continuidad de la relación de trabajo y proteger al trabajador contra despidos arbitrarios.

Concepto de Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es un pilar fundamental del derecho del trabajo, garantizando al empleado la permanencia en su puesto siempre que no existan causas legalmente justificadas para su terminación. Este principio busca proteger al trabajador de despidos arbitrarios, fomentando la continuidad y seguridad en el empleo. Se manifiesta principalmente en dos vertientes:



Estabilidad Absoluta

Implica el derecho del trabajador a ser reinstalado en su puesto de trabajo, siendo esta la opción preferente ante un despido injustificado. La ley privilegia el retorno a la relación laboral.

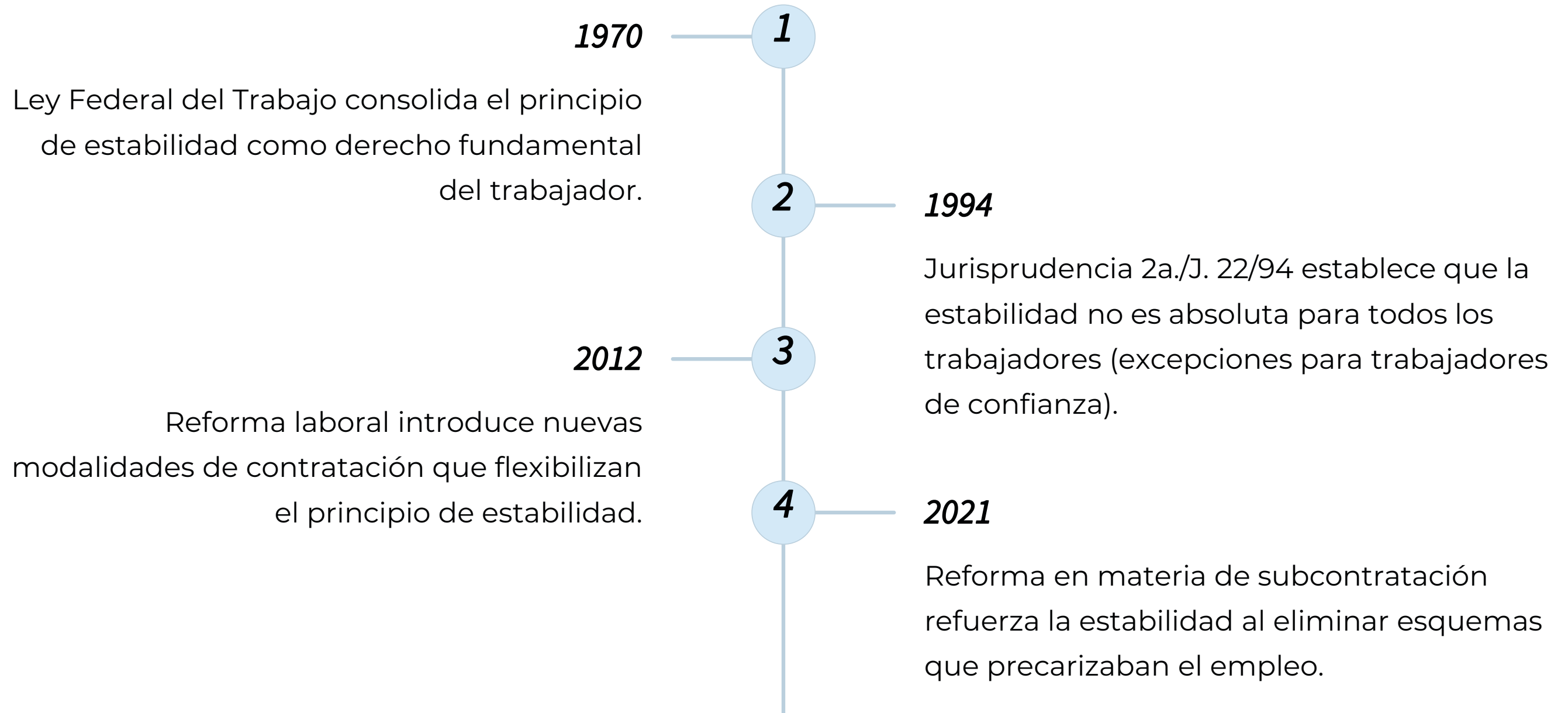


Estabilidad Relativa

Permite que, en ciertos casos donde la reinstalación no es viable o deseada por el trabajador, se sustituya por una indemnización económica. Busca compensar la pérdida del empleo.



Evolución Jurisprudencial



Excepciones al Principio de Estabilidad

Trabajadores de Confianza

Limitación al derecho de reinstalación conforme al artículo 49 fracción III de la LFT y jurisprudencia 2a./J. 21/2019.

Trabajadores Domésticos

Régimen especial tras la reforma de 2019, que busca equilibrar la estabilidad con la naturaleza del trabajo.

Trabajadores Temporales

Contratos por obra o tiempo determinado (Arts. 36, 37 y 39 LFT) cuando la naturaleza del trabajo lo justifique.

Periodo de Prueba

Hasta 30 días para trabajadores generales y 180 días para puestos directivos (Art. 39-A LFT).



Tesis Jurisprudencial Relevante

"ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL PRINCIPIO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS."

Tesis: 2a./J. 163/2018 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 61, Diciembre de 2018, Tomo I, página 667.

La Subcontratación Laboral

Reforma de 2021

La reforma publicada el 23 de abril de 2021 transformó significativamente la Ley Federal del Trabajo, estableciendo nuevas directrices sobre la subcontratación.



Prohibición General

Se prohíbe la subcontratación de personal que realice actividades esenciales o vinculadas directamente al objeto social o actividad económica principal de la empresa contratante.



Servicios Especializados Permitidos

Únicamente se permite la contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del beneficiario.

Objetivos de la Reforma de Subcontratación



Protección de Derechos

Eliminar prácticas que vulneraban derechos laborales mediante esquemas de subcontratación abusiva.



Responsabilidad Solidaria

Establecer responsabilidad solidaria entre contratante y contratista para garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales.



Seguridad Social

Asegurar la correcta inscripción de trabajadores ante el IMSS e INFONAVIT con salarios reales.



Registro REPSE

Crear un padrón de empresas de servicios especializados para mayor control y fiscalización.

Impacto en la Estabilidad Laboral

Antes de la Reforma

- Rotación constante de trabajadores entre empresas del mismo grupo
- Contratos temporales renovados indefinidamente
- Evasión de antigüedad y prestaciones progresivas
- Dificultad para ejercer derechos colectivos

Después de la Reforma

- Reconocimiento de la relación laboral directa
- Acumulación efectiva de antigüedad
- Mayor certeza en la continuidad laboral
- Fortalecimiento de la representación sindical

Servicios Especializados Permitidos

La reforma permite la subcontratación únicamente para servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa contratante.

- ❶ Para prestar servicios especializados, las empresas deben obtener el Registro en el Padrón de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) ante la STPS, que debe renovarse cada tres años.



Crterios Judiciales Post-Reforma



Amparo Directo 135/2022

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito: Determinó que la prohibición de subcontratación no viola la libertad de trabajo ni la libertad de empresa.



Amparo en Revisión 392/2021

Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa: Confirmó la constitucionalidad del REPSE como mecanismo de control para servicios especializados.



Contradicción de Tesis 13/2022

SCJN: Estableció criterios para determinar cuándo un servicio es verdaderamente especializado y ajeno al objeto social de la contratante.

Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Marco Regulatorio

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada el 11 de enero de 2021, incorporó el Capítulo XII Bis. Este capítulo regula específicamente el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia que se realiza mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Esta modalidad se define cuando el trabajo se ejecuta en el domicilio del trabajador o en un lugar por él elegido, y siempre que se realice de esta forma al menos el 40% del tiempo de la jornada laboral.



Elementos Esenciales del Teletrabajo

Voluntariedad

El cambio a modalidad de teletrabajo debe ser voluntario y formalizado por escrito, salvo casos de fuerza mayor (Art. 330-B LFT).

Reversibilidad

Posibilidad de regresar al trabajo presencial mediante acuerdo entre las partes (Art. 330-G LFT).

Equipamiento

Obligación patronal de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios (Art. 330-E, fracción III LFT).

Costos

El patrón debe asumir los costos derivados del trabajo, incluyendo servicios de telecomunicación y electricidad (Art. 330-E, fracción IV LFT).

Desconexión

Garantía del derecho a la desconexión al término de la jornada laboral (Art. 330-E, fracción VII LFT).

Desafíos para la Estabilidad en el Teletrabajo

Dificultad para delimitar
tiempo de trabajo y descanso

Aislamiento y pérdida de
sentido de pertenencia

Obstáculos para la
organización colectiva

Supervisión invasiva mediante tecnologías de
monitoreo

Transferencia de costos operativos al trabajador

Norma Oficial Mexicana para Teletrabajo

La NOM-037-STPS-2023, publicada el 14 de diciembre de 2023, establece las condiciones de seguridad y salud para el teletrabajo.

Evaluación de Riesgos

Obligación de identificar factores de riesgo ergonómico y psicosocial en el lugar de teletrabajo.

Capacitación

Formación obligatoria sobre uso de equipos, prevención de riesgos y organización del tiempo.

Verificación

Mecanismos para comprobar condiciones de trabajo respetando la privacidad del domicilio.



Jurisprudencia sobre Teletrabajo

Aunque la regulación específica es reciente, existen ya algunos criterios judiciales relevantes:

"TELETRABAJO. LA FALTA DE PROPORCIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS POR PARTE DEL PATRÓN CONSTITUYE UN INDICIO DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL CUANDO EL TRABAJADOR DEMUESTRA QUE REALIZABA ACTIVIDADES A DISTANCIA."

Tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, enero 2023.

Terminación de la Relación Laboral

Causas Ajenas a la Voluntad del Trabajador

La Ley Federal del Trabajo contempla diversas causales de terminación de la relación laboral que no dependen de la voluntad del trabajador y que constituyen excepciones al principio de estabilidad:

1 ***Fuerza Mayor o Caso Fortuito***

Eventos imprevisibles e inevitables que imposibilitan la continuación del trabajo (Art. 434, fracción I LFT).

2 ***Incosteabilidad***

Imposibilidad económica notoria y manifiesta para continuar la explotación (Art. 434, fracción II LFT).

3 ***Agotamiento de la Materia Prima***

En industrias extractivas cuando se agota el recurso (Art. 434, fracción III LFT).

Causas de Terminación (Continuación)

1 ***Concurso o Quiebra***

Declaración legal de concurso o quiebra que imposibilite la continuación de la empresa (Art. 434, fracción V LFT).

2 ***Terminación de Obra o Servicio***

Conclusión de la obra o vencimiento del término en contratos por tiempo u obra determinada (Art. 53, fracciones I y III LFT).

3 ***Muerte del Trabajador***

Fallecimiento que extingue la relación laboral personal (Art. 53, fracción II LFT).



Fuerza Mayor o Caso Fortuito

La jurisprudencia ha definido estos conceptos como:

"Acontecimiento que no puede preverse o que, previsto, no puede evitarse, y que imposibilita el cumplimiento de la obligación."

Para que se configure esta causal y se considere una excepción al principio de estabilidad, deben cumplirse tres requisitos esenciales:



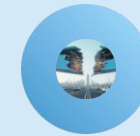
Imprevisibilidad o Inevitabilidad

El evento debe ser un suceso que no pudo anticiparse o que, aun siendo previsto, era imposible de eludir.



Imposibilidad Real de Actividades

Debe existir una imposibilidad genuina para que la empresa o el trabajador continúen con sus actividades laborales normales.



Relación Causal Directa

Tiene que haber un vínculo claro y directo entre el acontecimiento de fuerza mayor y la imposibilidad de cumplir con la obligación laboral.

Caso Práctico: COVID-19

La pandemia por COVID-19 planteó importantes cuestiones sobre la aplicación de la fuerza mayor como causa de terminación laboral.

Criterio Administrativo

La STPS emitió la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante COVID-19, estableciendo que la contingencia no justificaba por sí misma la terminación de relaciones laborales.

Criterio Judicial

Diversos tribunales determinaron que la pandemia constituía un caso fortuito, pero no necesariamente imposibilitaba la continuación del trabajo en todos los sectores.

Resolución JFCA

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje exigió demostrar la imposibilidad material y económica específica de cada empresa, no bastando la existencia de la pandemia.

Incosteabilidad y Reestructuración



Notoria y Manifiesta

La incosteabilidad debe ser evidente y demostrable, sin lugar a dudas.



Pérdidas Sostenidas

Requiere la demostración de pérdidas económicas continuas y significativas.



Autorización Judicial

Necesita la aprobación previa del Tribunal laboral para proceder con la terminación colectiva.



Indemnización Obligatoria

Implica el pago de una indemnización de 3 meses de salario más 20 días por cada año de servicios.

La jurisprudencia ha establecido que una simple disminución de ganancias no es suficiente para constituir incosteabilidad.

Procedimiento para Terminación Colectiva

1

Solicitud al Tribunal

Presentación de escrito con exposición de motivos y pruebas que acrediten la causal invocada.

2

Audiencia de Conciliación

Intento de llegar a un acuerdo entre las partes sobre condiciones de la terminación.

3

Dictamen Pericial

En casos de incosteabilidad, designación de peritos para verificar la situación económica.

4

Resolución del Tribunal

Autorización o rechazo de la solicitud de terminación colectiva.

5

Ejecución

Implementación de la terminación y pago de indemnizaciones correspondientes.



Indemnización por Terminación Ajena a la Voluntad

Cuando la relación laboral termina por causas ajenas a la voluntad del trabajador, la LFT establece las siguientes indemnizaciones:

Terminación Colectiva

Indemnización de 3 meses de salario más 20 días por cada año de servicios (Art. 436 LFT).

Prima de Antigüedad

12 días de salario por cada año de servicios cuando el trabajador tenga al menos 15 años de antigüedad (Art. 162 LFT).

Prestaciones Devengadas

Pago proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otras prestaciones generadas.

Criterio Relevante sobre Reestructuración

"TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVOS. EL PATRÓN DEBE ACREDITAR LA NECESIDAD DE LAS MEDIDAS DE MODERNIZACIÓN."

Tesis: I.9o.T.63 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 47, Octubre de 2017, Tomo IV, página 2652.

Este criterio establece que no basta invocar la modernización tecnológica, sino que debe demostrarse que ésta hace imposible continuar con las relaciones laborales en sus términos actuales.





Criterios de la SCJN sobre Estabilidad

Evolución Jurisprudencial

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha desarrollado una importante doctrina jurisprudencial sobre el principio de estabilidad en el empleo, adaptándola a las realidades económicas y sociales cambiantes.

Criterios sobre Reinstalación

Contradicción de Tesis 422/2016

Estableció que la negativa del patrón a reinstalar al trabajador no puede considerarse como una nueva rescisión que genere derecho a una indemnización adicional.

Contradicción de Tesis 346/2019

Estableció que el pago de salarios caídos no puede exceder de 12 meses, independientemente de la duración del juicio laboral.

1

2

3

4

Amparo Directo 9/2018

Determinó que la reinstalación debe realizarse en las mismas condiciones de trabajo, incluyendo horario, salario y prestaciones que tenía el trabajador al momento del despido.

Amparo Directo 35/2021

Reconoció el derecho a la reinstalación incluso cuando el puesto haya sido ocupado por otro trabajador, debiendo el patrón crear una plaza equivalente.

Criterios sobre Contratos Temporales

La SCJN ha establecido importantes criterios sobre la temporalidad de los contratos y su impacto en la estabilidad laboral:



La contratación temporal debe justificarse en la naturaleza y temporalidad del trabajo a desempeñar.



La simple mención de "temporalidad" en el contrato no es suficiente para su validez; requiere fundamentos claros.



La carga de la prueba sobre la justificación de la temporalidad recae siempre en el patrón.



La renovación sucesiva de contratos temporales puede ser considerada como un fraude a la ley laboral.

Tesis Jurisprudencial Clave

"CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO PARA PRORROGAR LA RELACIÓN LABORAL."

Tesis: 2a./J. 142/2018 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 61, Diciembre de 2018, Tomo I, página 750.

Esta jurisprudencia refuerza el principio de continuidad de la relación laboral al exigir al patrón demostrar que persisten las causas que originaron la contratación temporal para justificar su prórroga.



Crterios sobre Subcontratación

Amparo en Revisión 244/2021

Determinó que la prohibición de subcontratación de personal no viola la libertad de comercio ni la libertad de trabajo, pues persigue un fin constitucionalmente válido.

Contradicción de Tesis 63/2020

Estableció que existe responsabilidad solidaria entre la empresa contratante y la contratista respecto de las obligaciones laborales, aun cuando no se acredite que los servicios contratados correspondan a actividades normales de la contratante.

Amparo Directo 16/2022

Reconoció el derecho de los trabajadores a reclamar la antigüedad generada en esquemas de subcontratación previos a la reforma de 2021.



Crterios sobre Teletrabajo

Aunque la regulaci3n especfica del teletrabajo es reciente, la SCJN ya ha emitido algunos criterios interpretativos relevantes:

Derecho a la Desconexi3n

Reconocimiento como derecho fundamental derivado del derecho al descanso y a la salud mental (Amparo Directo 22/2022).

Accidentes de Trabajo

Presunci3n de laboralidad de accidentes ocurridos durante la jornada en el domicilio designado para teletrabajo (Amparo Directo 35/2022).

Reversibilidad

Necesidad de justificaci3n objetiva para negar el retorno al trabajo presencial cuando el trabajador lo solicite (Amparo Directo 48/2022).

Análisis Comparativo de Criterios

Aspectos Clave de Comparación:

Reinstalación

Disminución de criterios enfocados en la reinstalación pura, adaptándose a la realidad judicial.

Temporalidad

Mayor enfoque en la regulación y justificación de contratos temporales para evitar el fraude a la ley.

Subcontratación

Incremento significativo de criterios que consolidan la prohibición y regulan los servicios especializados.

Nuevas Modalidades

Notable desarrollo de jurisprudencia en áreas como el teletrabajo y derecho a la desconexión.

Tendencias Jurisprudenciales Actuales

Flexibilización Controlada

Reconocimiento de la necesidad de adaptación a nuevas formas de organización empresarial, pero con garantías mínimas de estabilidad.

Enfoque Sustantivo

Análisis de la realidad material de la relación laboral por encima de formalismos contractuales.

Protección Tecnológica

Extensión de garantías laborales a nuevos entornos digitales y modalidades de trabajo remoto.

Equilibrio de Intereses

Ponderación entre la protección al trabajador y la viabilidad económica de las empresas.

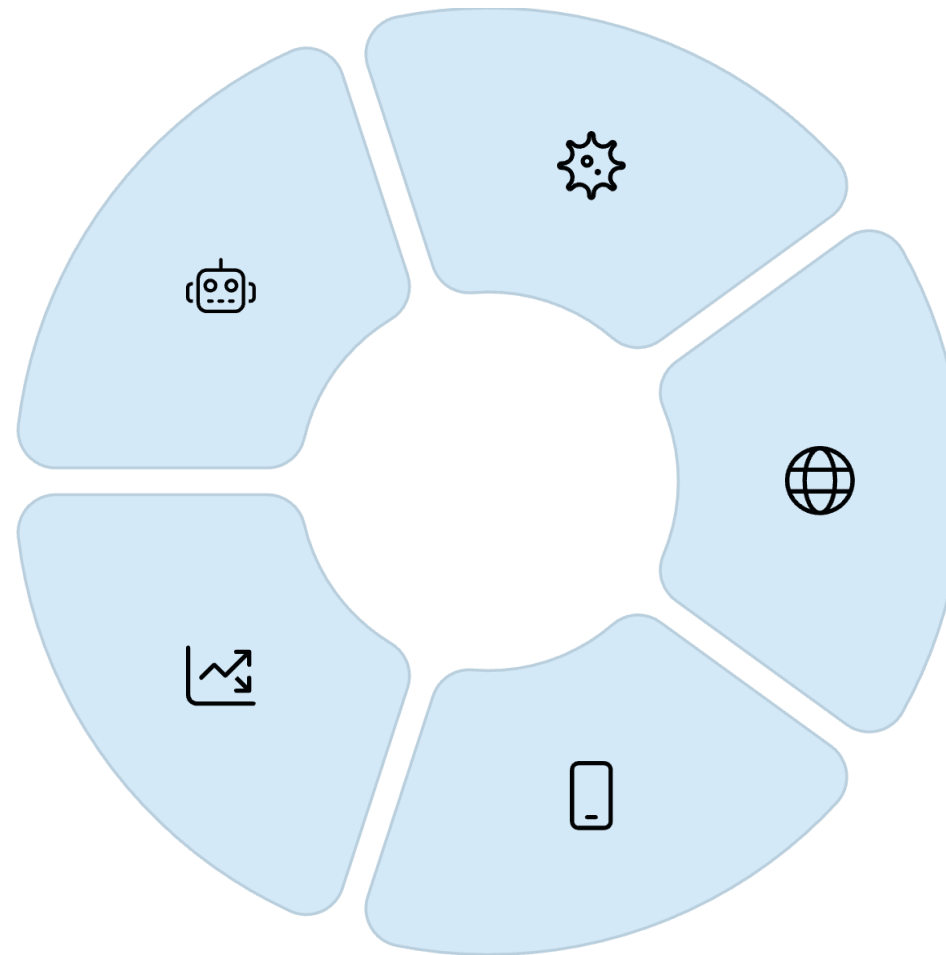
Desafíos Actuales para la Estabilidad Laboral

Automatización

Sustitución de puestos de trabajo por tecnologías de automatización e inteligencia artificial.

Fluctuaciones Económicas

Ciclos económicos y crisis financieras que afectan la viabilidad empresarial.



Crisis Sanitarias

Impacto de emergencias como COVID-19 en la continuidad de las relaciones laborales.

Globalización

Competencia internacional y deslocalización de operaciones empresariales.

Plataformas Digitales

Nuevos modelos de negocio basados en trabajo bajo demanda y economía colaborativa.

Perspectivas de Evolución Normativa

Regulación de Plataformas Digitales

Se espera una legislación específica para las nuevas formas de trabajo emergentes, especialmente las que operan a través de plataformas digitales.

Transición Laboral y Tecnología

Fortalecimiento de mecanismos que faciliten la transición laboral frente a los constantes cambios tecnológicos y la automatización.

Esquemas de Flexiseguridad

Desarrollo de marcos normativos que combinen la adaptabilidad de las empresas con la protección y seguridad para los trabajadores.

Formación Continua Profesional

Implementación de sistemas que promuevan la formación y capacitación constante para la reconversión y actualización de habilidades laborales.

Perspectivas de Evolución Jurisprudencial



Reinterpretación del Concepto de Subordinación

Adaptación a formas de control laboral basadas en algoritmos y plataformas digitales.



Protección ante la Automatización

Desarrollo de criterios sobre derechos de los trabajadores frente a la sustitución tecnológica.



Aplicación Territorial

Determinación de la ley aplicable en relaciones laborales transnacionales mediante teletrabajo.

Conclusiones

1

Evolución del Principio de Estabilidad

El principio de estabilidad en el empleo mantiene su vigencia como pilar del derecho laboral mexicano, pero ha evolucionado para adaptarse a las nuevas realidades económicas y tecnológicas.

2

Reforma de Subcontratación

La reforma de 2021 ha fortalecido significativamente la estabilidad laboral al eliminar esquemas de subcontratación que precarizaban el empleo, aunque plantea desafíos de implementación para ciertos sectores.

3

Regulación del Teletrabajo

La incorporación del teletrabajo a la LFT representa un avance importante, pero requiere desarrollo jurisprudencial para abordar las particularidades de esta modalidad y garantizar derechos laborales efectivos.

4

Terminación por Causas Objetivas

Las causales de terminación ajenas a la voluntad del trabajador siguen siendo excepcionales y sujetas a interpretación restrictiva por los tribunales, privilegiando la continuidad de la relación laboral.

Conclusiones (Continuación)

1

Criterios Jurisprudenciales

La SCJN ha desarrollado una doctrina que busca equilibrar la protección al trabajador con la viabilidad empresarial, adaptando el principio de estabilidad a las nuevas realidades económicas.

2

Desafíos Tecnológicos

La automatización y digitalización plantean retos significativos para el concepto tradicional de estabilidad, requiriendo nuevos enfoques normativos y jurisprudenciales.

3

Flexiseguridad

El futuro del derecho laboral mexicano apunta hacia modelos que combinen cierta flexibilidad en las formas de contratación con mecanismos efectivos de protección social y empleabilidad.

4

Formación Continua

La estabilidad en el empleo dependerá cada vez más de la capacidad de adaptación de los trabajadores mediante la formación continua y el desarrollo de competencias para las nuevas formas de trabajo.

Tercera Unidad
Causas y Procedimientos de
Terminación de la Relación
Laboral



Índice de la Unidad

1

Observaciones Generales

Contexto y marco jurídico de la terminación laboral en México

2

Causas de Rescisión (Art. 47 LFT)

Análisis de las causales sin responsabilidad para el patrón

3

Procedimiento de Rescisión

Proceso ante Centros de Conciliación y Tribunales Laborales

4

Rescisión por Voluntad del Trabajador

Causales establecidas en el artículo 51 de la LFT

1

Despido Injustificado

Concepto, elementos y consecuencias jurídicas

2

La Renuncia

Formalidades, requisitos y efectos legales

3

Casos Prácticos

Análisis de jurisprudencia y resoluciones relevantes

4

Conclusiones

Puntos conclusivos y recomendaciones prácticas

Observaciones Generales de la Unidad

Marco Constitucional

La terminación de la relación laboral está fundamentada en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece las bases del derecho laboral mexicano.

Reforma Laboral 2019

La reforma laboral de 2019 modificó sustancialmente los procedimientos de terminación laboral, creando los Centros de Conciliación como instancia prejudicial obligatoria.

Principio Pro Operario

La interpretación de las normas sobre terminación laboral debe realizarse conforme al principio pro operario, favoreciendo al trabajador en caso de duda.

Observaciones Generales (continuación)

La terminación de la relación laboral constituye uno de los momentos más críticos en el derecho del trabajo, pues implica el fin del vínculo jurídico entre trabajador y empleador, con importantes consecuencias económicas y legales para ambas partes.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) regula de manera detallada las causas y procedimientos para la terminación laboral, estableciendo un sistema de protección para el trabajador frente al despido arbitrario.

El sistema jurídico mexicano distingue entre:

- Terminación de la relación laboral
- Rescisión de la relación laboral
- Suspensión de la relación laboral

Cada una con causas, procedimientos y consecuencias jurídicas diferentes que analizaremos en esta unidad.





Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 47 de la LFT establece las causales que permiten al empleador rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, es decir, sin obligación de indemnizar al trabajador.

Estas causales constituyen excepciones al principio de estabilidad en el empleo y deben interpretarse de manera restrictiva, correspondiendo al patrón la carga de la prueba.

Causales del Artículo 47 (Parte 1)

1

Engaño del trabajador

Cuando el trabajador o sindicato que lo propuso proporcionen certificados falsos o referencias en las que se atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.

2

Conducta impropia grave

Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo.

3

Daños materiales

Ocasionar 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.

Causales del Artículo 47 (Parte 2)

1

Negligencia grave

Cometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, actos que pongan en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

2

Inmoralidad

Cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

3

Revelación de secretos

Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Causales del Artículo 47 (Parte 3)

1

Faltas injustificadas

Tener más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

2

Desobediencia

Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

3

Estado de alteración

Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Causales del Artículo 47 (Parte 4)

1

Sentencia ejecutoriada

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

2

Falta de documentos

La falta de documentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo de 30 días.

3

Análogas de gravedad

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



Jurisprudencia Relevante sobre Causales de Rescisión

"Para que se configure la causal de rescisión consistente en más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, es necesario que dichas inasistencias sean injustificadas y consecutivas, no siendo válida la acumulación de faltas en períodos discontinuos."

Tesis: 2a./J. 16/2018 (10a.), Segunda Sala, Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, página 1433.

Requisitos Formales del Aviso de Rescisión

Contenido del Aviso

- Fecha exacta de la terminación
- Causas específicas de rescisión
- Hechos que la motivan
- Fecha en que ocurrieron los hechos

Entrega del Aviso

El patrón deberá dar aviso escrito al trabajador de manera personal. En caso de que se niegue a recibirlo, deberá comunicarlo al Tribunal competente dentro de los 5 días hábiles siguientes, proporcionando el último domicilio registrado del trabajador.

⊗ La falta de aviso al trabajador o al Tribunal por sí sola determinará que la separación fue injustificada (Art. 47, último párrafo LFT).

Procedimiento de Rescisión ante Centros de Conciliación

La reforma laboral de 2019 estableció un procedimiento prejudicial obligatorio ante los Centros de Conciliación, como requisito previo para acudir a los Tribunales Laborales.

1 Solicitud de Conciliación

El patrón o trabajador presenta solicitud ante el Centro de Conciliación competente.

2 Notificación

El Centro notifica a la contraparte dentro de los 5 días siguientes, señalando fecha para audiencia de conciliación.

3 Audiencia de Conciliación

Las partes comparecen personalmente con identificación oficial. El conciliador propone alternativas de solución.

4 Resultado

Si hay acuerdo, se firma convenio con carácter de cosa juzgada. Si no hay acuerdo, se emite constancia de no conciliación.

Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral



Función Conciliatoria

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) es un organismo público descentralizado que inició operaciones en noviembre de 2020. Su principal función es ofrecer un procedimiento prejudicial obligatorio para que trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos, evitando así los juicios laborales y promoviendo la resolución pacífica de conflictos.



Función de Registro

Además de la conciliación, el CFCRL tiene a su cargo el registro de sindicatos, contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo a nivel federal. Esta función asegura la transparencia y certeza jurídica en las relaciones laborales, centralizando y haciendo públicos estos documentos esenciales.

Procedimiento ante Tribunales Laborales



Presentación de Demanda

Con constancia de no conciliación, se presenta demanda ante el Tribunal Laboral competente dentro de los 15 días hábiles siguientes.



Audiencia Preliminar

Depuración procesal, fijación de hechos no controvertidos y admisión de pruebas.



Audiencia de Juicio

Desahogo de pruebas admitidas, alegatos y emisión de sentencia.

Los Tribunales Laborales pertenecen al Poder Judicial (federal o local) y sustituyeron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de la reforma laboral de 2019.

Competencia de los Tribunales Laborales

Tribunales Federales

- Ramas industriales y servicios de competencia federal (Art. 123, apartado A, fracción XXXI constitucional)
- Contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa
- Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas

Tribunales Locales

- Todos los demás conflictos laborales no reservados a la competencia federal
- Asuntos de jurisdicción territorial dentro de la entidad federativa
- Conflictos individuales de trabajo en materias no federales



Carga de la Prueba en Juicios de Rescisión

Principio General

Corresponde al patrón probar la causa de rescisión cuando niega el despido y se excepciona con la rescisión (Art. 784 LFT).

Inversión de la Carga

Si el trabajador demanda por rescisión justificada (Art. 51 LFT), le corresponde probar los hechos constitutivos de su acción.

Presunción Legal

La falta de aviso de rescisión hace presumir que el despido fue injustificado (Art. 47, último párrafo LFT).

Causas de Rescisión por Voluntad del Trabajador

Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo



Terminación Laboral

El Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo permite al trabajador dar por terminada la relación laboral, bajo ciertas causales, atribuyendo responsabilidad al patrón.



Derecho a Indemnización

Esta rescisión faculta al trabajador a recibir las indemnizaciones correspondientes, análogas a las de un despido injustificado, protegiendo sus derechos.



Mecanismo de Protección

Constituye un mecanismo legal que salvaguarda al trabajador frente a conductas patronales que deterioran las condiciones laborales, haciendo insostenible la continuidad del empleo.



Condiciones Dignas

Asegura que la relación laboral se mantenga bajo condiciones dignas y justas, evitando situaciones que pongan en riesgo el bienestar del trabajador.

Causales del Artículo 51 (Parte 1)

1

Engaño del patrón

Engaño del patrón al trabajador respecto de las condiciones de trabajo al celebrar el contrato.

2

Maltrato

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.

3

Maltrato externo

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.

Causales del Artículo 51 (Parte 2)

1

Reducción salarial

Reducir el patrón el salario del trabajador.

2

Falta de pago

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

3

Daño malicioso

Causar el patrón, sus familiares o sus representantes, daños en los bienes del trabajador, con malicia.

Causales del Artículo 51 (Parte 3)

1

Riesgos graves

Existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia por falta de condiciones higiénicas o por no cumplir el patrón con las medidas preventivas y de seguridad.

2

Exigencias excesivas

Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

3

Causas análogas

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

A photograph of two men in business suits sitting at a white conference table in a modern office. The man on the left is looking at a document, while the man on the right is smiling and looking at him. There are papers and a smartphone on the table. The office has large windows and modern lighting.

Procedimiento para Rescisión por Voluntad del Trabajador

Opciones del Trabajador

1. Separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales
2. Continuar en el trabajo y presentar demanda ante el Tribunal Laboral

Indemnizaciones (Art. 50 LFT)

- 3 meses de salario integrado
- 20 días por año de servicios
- Prima de antigüedad (12 días por año)
- Salarios vencidos e intereses (máximo 12 meses)

Jurisprudencia sobre Rescisión por Voluntad del Trabajador

"Para que proceda la acción de rescisión de la relación laboral ejercida por el trabajador con fundamento en el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la falta de pago del salario, es necesario que el incumplimiento sea total, es decir, que exista una abstención absoluta del patrón para cubrir el salario y no un simple retraso o pago parcial."

Tesis: 2a./J. 9/2018 (10a.), Segunda Sala, Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 51, Febrero de 2018, Tomo I, página 697.



El Despido Injustificado: Concepto

Definición

El despido injustificado es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del patrón sin que medie alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la LFT, o cuando existiendo causa, no se cumplan las formalidades establecidas para la rescisión.

Elementos

- Acto unilateral del patrón
- Manifestación de voluntad expresa o tácita
- Ausencia de causa legal justificada
- Terminación definitiva de la relación laboral

Tipos de Despido Injustificado

Despido Directo

Comunicación expresa del patrón al trabajador sobre la terminación de la relación laboral sin causa legal.

Despido Indirecto

Conductas patronales que impiden al trabajador el acceso al centro de trabajo o el desempeño de sus funciones.

Despido Técnico

Despido con causa legal pero sin cumplir las formalidades del aviso escrito o la notificación al Tribunal Laboral.

Consecuencias Jurídicas del Despido Injustificado

Acciones del Trabajador (Art. 48 LFT)



Reinstalación

Reincorporación al puesto en las mismas condiciones anteriores al despido.



Indemnización

Pago de 3 meses de salario integrado más 20 días por año de servicios.

En ambos casos, el trabajador tiene derecho a salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un máximo de 12 meses, más intereses del 2% mensual sobre 15 meses de salario, capitalizables al momento del pago.

Excepciones a la Reinstalación

El artículo 49 de la LFT establece casos en que el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador, pagando la indemnización correspondiente:

1

Antigüedad menor a un año

Trabajadores con antigüedad menor a un año.

2

Contacto directo con el patrón

Trabajadores en contacto directo y permanente con el patrón, que haga imposible el desarrollo normal de la relación laboral.

3

Trabajadores de confianza

Trabajadores de confianza.

4

Servicio doméstico

Trabajadores del hogar.

5

Trabajadores eventuales

Trabajadores eventuales.

Cálculo de la Indemnización por Despido Injustificado



3 meses de salario



20 días por año de servicios



Prima de antigüedad



Salarios vencidos



Intereses

La distribución de estos conceptos varía según la antigüedad del trabajador y el tiempo que dure el juicio laboral. A mayor antigüedad, mayor peso tendrán los conceptos de 20 días por año y prima de antigüedad.



Prescripción de la Acción por Despido Injustificado

⚠ La acción para reclamar la indemnización o la reinstalación por despido injustificado prescribe en 2 meses contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación (Art. 518 LFT).

Suspensión del Plazo

La presentación de la solicitud de conciliación suspende el plazo de prescripción, el cual se reanuda a partir del día siguiente a la fecha en que se expida la constancia de no conciliación.

Interrupción del Plazo

La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda ante el Tribunal Laboral competente, independientemente de la fecha en que se notifique al demandado.



La Renuncia: Concepto

Definición

La renuncia es el acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Constituye una forma de terminación voluntaria de la relación laboral prevista implícitamente en el artículo 53, fracción I de la LFT, como "mutuo consentimiento".

Elementos Esenciales

- Manifestación de voluntad libre y espontánea
- Ausencia de vicios del consentimiento
- Capacidad jurídica del trabajador
- Forma escrita (recomendable aunque no obligatoria)



elevatehr
Your people. Your future.

Formalidades de la Renuncia

Forma Escrita

Aunque la LFT no exige forma específica para la renuncia, la jurisprudencia recomienda que conste por escrito para efectos probatorios.

Contenido Mínimo

Fecha, datos de identificación del trabajador, manifestación clara de la voluntad de renunciar, y firma autógrafa.

Ratificación

Es recomendable que la renuncia sea ratificada ante el Centro de Conciliación o Tribunal Laboral para darle mayor certeza jurídica.

Efectos Legales de la Renuncia

Prestaciones Procedentes

- Salarios devengados y no pagados
- Parte proporcional de aguinaldo
- Parte proporcional de vacaciones
- Prima vacacional proporcional
- Prima de antigüedad (si cumple requisitos)

Prestaciones Improcedentes

- Indemnización constitucional
- 20 días por año de servicios
- Salarios vencidos
- Intereses sobre salarios vencidos
- Reinstalación

Prima de Antigüedad en Caso de Renuncia



Concepto y Fundamento

La prima de antigüedad es un derecho establecido en el Artículo 162 de la LFT.



Cálculo

Equivale a 12 días de salario por cada año de servicios.



Requisito Clave

Solo aplica para trabajadores con al menos 15 años de servicios ininterrumpidos que se separen voluntariamente.



Detalles de la Prima de Antigüedad



12 Días por Año de Servicio

La prima se calcula con **12 días de salario por cada año completo** trabajado. Este salario no es el integrado, sino el salario diario que percibe el trabajador en el momento de la renuncia, aplicando un tope.



15 Años Mínimos de Antigüedad

Para la renuncia voluntaria, es indispensable acreditar un mínimo de **15 años de servicios continuos**. Este requisito no aplica en casos de despido injustificado o rescisión imputable al patrón, donde la prima se paga independientemente de la antigüedad.



Doble del Salario Mínimo General como Tope

El salario utilizado para el cálculo de la prima de antigüedad no puede exceder el **doble del salario mínimo general** vigente en el área geográfica de aplicación. Esto significa que, incluso para salarios muy altos, el cálculo se limita a este tope.

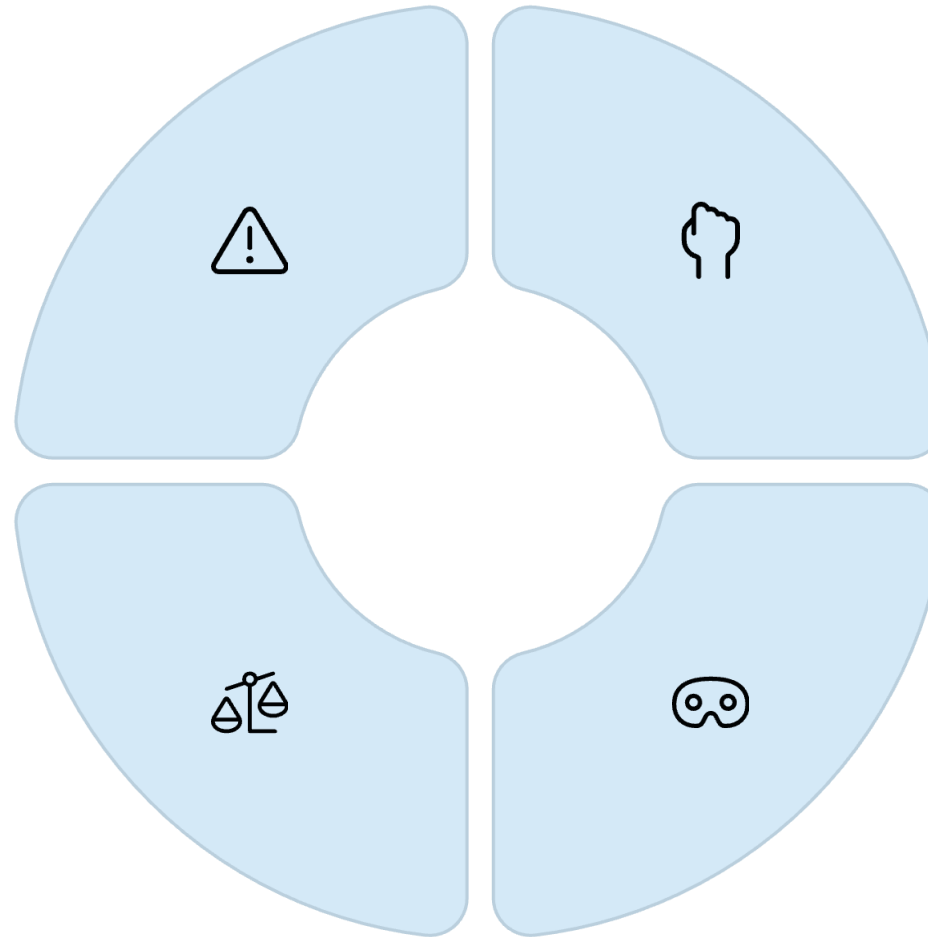
Vicios del Consentimiento en la Renuncia

Error

Falsa representación de la realidad que lleva al trabajador a renunciar (ej. creer que será recontratado en mejores condiciones).

Lesión

Aprovechamiento de la necesidad apremiante del trabajador para obtener su renuncia en condiciones desventajosas.



Violencia

Coacción física o moral que determina la voluntad del trabajador para presentar su renuncia.

Dolo

Maquinaciones o artificios para inducir al trabajador a renunciar (ej. promesas falsas de liquidación mayor).



Jurisprudencia sobre Renuncia

"La renuncia al trabajo es un acto de voluntad unilateral del trabajador, que no requiere del consentimiento del patrón para que surta efectos, y consiste en la manifestación del trabajador en el sentido de que ya no es su deseo continuar prestando sus servicios al patrón; sin embargo, para que dicha renuncia sea válida, es necesario que la voluntad del trabajador esté exenta de vicios del consentimiento."

Tesis: I.9o.T. J/5, Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 58, Septiembre de 2018, Tomo III, página 2328.

Renuncia vs. Despido Disfrazado

Indicios de Renuncia Forzada

- Firma de renuncia y finiquito el mismo día
- Renuncia con fecha anterior a la de firma
- Formato preimpreso de renuncia
- Ausencia de testigos
- Presencia de seguridad privada

Carga de la Prueba

Si el trabajador alega que fue obligado a firmar su renuncia, corresponde al patrón demostrar que la separación fue voluntaria, mediante pruebas como:

- Ratificación ante autoridad laboral
- Testimoniales
- Videograbaciones



Finiquito vs. Liquidación

Finiquito: Pago por Separación Voluntaria

El finiquito es el pago que corresponde al trabajador que renuncia voluntariamente a su empleo. Incluye todas las prestaciones devengadas y proporcionales hasta la fecha de la renuncia, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y, en ciertos casos, la prima de antigüedad.

Liquidación: Indemnización por Despido Injustificado

La liquidación es el pago que se otorga al trabajador despedido injustificadamente. Esta incluye una indemnización constitucional (equivalente a 3 meses de salario), 20 días de salario por cada año de servicios, salarios vencidos, la prima de antigüedad, y todas las demás prestaciones devengadas y proporcionales.

Conclusiones:

1

Formalidad del Aviso

El aviso escrito de rescisión es un requisito esencial cuya omisión convierte automáticamente cualquier despido en injustificado, independientemente de la causa.

2

Conciliación Prejudicial

La etapa de conciliación prejudicial es obligatoria y constituye un requisito de procedibilidad para acceder a los Tribunales Laborales.

3

Carga Probatoria

En los juicios por despido, corresponde al patrón probar la causa de rescisión, mientras que en los casos de rescisión por voluntad del trabajador, éste debe probar los hechos que la motivan.

4

Prescripción

El plazo de prescripción de 2 meses para reclamar contra un despido injustificado se suspende con la solicitud de conciliación y se reanuda al expedirse la constancia de no conciliación.

1

Renuncia Voluntaria

La renuncia debe ser un acto libre de vicios del consentimiento para ser válida, correspondiendo al patrón la carga de probar su validez en caso de controversia.

2

Prima de Antigüedad

En caso de renuncia voluntaria, la prima de antigüedad solo procede cuando el trabajador ha cumplido al menos 15 años de servicios.

3

Salarios Vencidos

La reforma laboral de 2012 limitó el pago de salarios vencidos a un máximo de 12 meses, más intereses del 2% mensual sobre 15 meses de salario.

4

Excepciones a la Reinstalación

Los trabajadores de confianza, del hogar, eventuales y aquellos con menos de un año de antigüedad pueden ser indemnizados en lugar de reinstalados, a elección del patrón.



Cuarta Unidad

La Protección de la Estabilidad y la Justicia Laboral

Índice de la Unidad

1

El Finiquito y la Liquidación

Conceptos, diferencias, cálculo y elementos que los integran según la LFT vigente.

2

Derecho a la Reinstalación o Indemnización

Análisis del artículo 48 de la LFT y sus implicaciones jurídicas.

3

Salarios Caídos o Vencidos

Nuevo régimen en el sistema de justicia laboral mexicano.

4

Estabilidad Laboral Reforzada

Protección especial a grupos vulnerables y representantes sindicales.

5

Sistema de Justicia Laboral

Del procedimiento conciliatorio al juicio laboral en la reforma de 2019.

Observaciones Generales de la Unidad

Marco Jurídico Actualizado

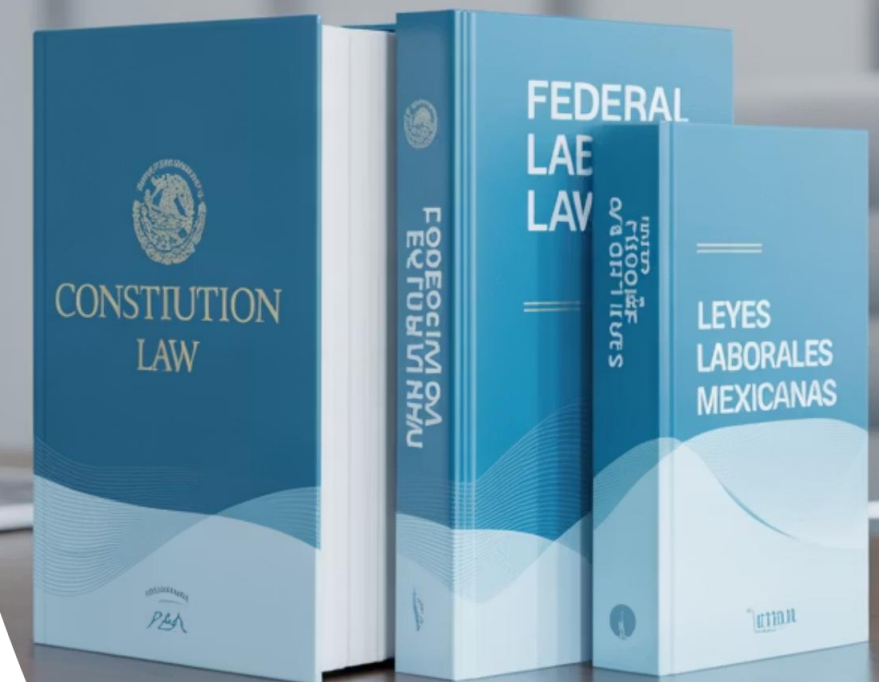
Esta unidad se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo reformada en 2019 y 2021, así como en la jurisprudencia reciente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Enfoque Práctico

Se analizarán casos prácticos y cálculos reales aplicables en el ejercicio profesional del derecho laboral mexicano.

Perspectiva de Derechos Humanos

Se incorpora el análisis desde la óptica constitucional y convencional, considerando los tratados internacionales ratificados por México.



El Finiquito y la Liquidación

Conceptos y Diferencias

Finiquito

Pago que corresponde al trabajador cuando concluye voluntariamente la relación laboral o termina su contrato por tiempo determinado.

- Partes proporcionales de aguinaldo
- Vacaciones no disfrutadas
- Prima vacacional
- Salarios devengados

Liquidación

Compensación económica cuando la relación laboral termina por causas imputables al patrón o despido injustificado.

- Incluye todo lo del finiquito
- Indemnización constitucional (3 meses)
- Prima de antigüedad (12 días por año)
- Salarios caídos (limitados)



 **Finanza Fácil**

**“Your future,
simplified”**

Fundamento Legal del Finiquito

"El finiquito no está expresamente regulado en la LFT, pero se deriva de los artículos 76, 79, 80, 87 y 89 que establecen las prestaciones que deben cubrirse al término de la relación laboral."

Artículo 76 LFT

Derecho a vacaciones

Artículo 80 LFT

Prima vacacional

Artículo 87 LFT

Aguinaldo anual

Artículo 89 LFT

Pago proporcional de prestaciones

La jurisprudencia de la SCJN ha establecido que el finiquito procede en terminaciones voluntarias o por mutuo consentimiento (Tesis: 2a./J. 142/2012).

Fundamento Legal de la Liquidación

"La liquidación encuentra su fundamento en los artículos 48, 50, 162 y 486 de la LFT, que establecen las indemnizaciones y prestaciones en caso de despido injustificado."

Artículo 48 LFT

Indemnización y salarios caídos

Artículo 50 LFT

Monto de indemnizaciones

Artículo 162 LFT

Prima de antigüedad

Artículo 486 LFT

Tope salarial para indemnizaciones



Cálculo del Finiquito

Ejemplo práctico

Trabajador con 2 años de antigüedad, salario diario de \$500 pesos, renuncia voluntaria el 30 de junio de 2023.

Concepto	Cálculo	Monto
Aguinaldo proporcional	15 días × (\$500 × 181 días ÷ 365)	\$3,719.18
Vacaciones no disfrutadas	12 días × (\$500 × 181 días ÷ 365)	\$2,975.34
Prima vacacional	25% × \$2,975.34	\$743.84
Salarios devengados	0 días	\$0.00
Total Finiquito		\$7,438.36

Este cálculo considera la parte proporcional del año trabajado (181/365) para las prestaciones anuales.

Cálculo de la Liquidación

Ejemplo práctico

Trabajador con 5 años de antigüedad, salario diario de \$600 pesos, despedido injustificadamente el 15 de marzo de 2023.

Concepto	Cálculo	Monto
Indemnización constitucional	3 meses × \$600 × 30 días	\$54,000.00
Prima de antigüedad	12 días × \$600 × 5 años (tope: 2 SMG)	\$36,000.00
Salarios caídos (12 meses máx.)	\$600 × 30 días × 12 meses	\$216,000.00
Finiquito (prestaciones)	Aguinaldo, vacaciones, prima	\$8,547.95
Total Liquidación		\$314,547.95

Elementos que Integran el Finiquito



Aguinaldo Proporcional

15 días de salario por año completo trabajado o la parte proporcional (Art. 87 LFT).



Vacaciones No Disfrutadas

Días de vacaciones correspondientes al último año de servicios no disfrutados (Art. 76 LFT).



Prima Vacacional

25% sobre el salario correspondiente a las vacaciones (Art. 80 LFT).



Salarios Devengados

Días trabajados y no pagados hasta la fecha de terminación.

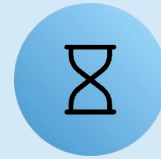
Estos conceptos deben pagarse en toda terminación laboral, independientemente de la causa (Jurisprudencia 2a./J. 89/2014).

Elementos que Integran la Liquidación



Indemnización Constitucional

3 meses de salario integrado (Art. 48 LFT).



Prima de Antigüedad

12 días de salario por cada año de servicios (Art. 162 LFT), con tope de 2 veces el salario mínimo.



Salarios Caídos

Limitados a 12 meses más intereses (Art. 48 LFT reformado).



Finiquito Completo

Todos los elementos del finiquito mencionados anteriormente.

Topes y Limitaciones Legales

Prima de Antigüedad

El artículo 162 de la LFT establece un tope de 2 veces el salario mínimo general vigente para el cálculo de la prima de antigüedad.

Para 2023, el tope es de:

$2 \times \$207.44 = \414.88 pesos diarios

Salarios Caídos

La reforma de 2012 al artículo 48 de la LFT limitó los salarios caídos a un máximo de 12 meses.

A partir del mes 13, se genera un interés de 15% sobre 15 meses de salario, pagadero hasta la conclusión del juicio.

"La limitación a los salarios caídos ha sido objeto de controversia constitucional, pero la SCJN ha sostenido su validez en la jurisprudencia 2a./J. 28/2016."



El Derecho a la Reinstalación

Artículo 48 de la LFT

"El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago..."

La reinstalación implica la reincorporación del trabajador en las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido injustificado, con el pago de salarios caídos limitados a 12 meses.

Excepciones al Derecho de Reinstalación

Artículo 49 de la LFT

Trabajadores con antigüedad menor a un año

El patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador si tiene menos de un año de servicios.

Trabajadores de confianza

Los trabajadores que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Trabajadores domésticos

Quienes prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios del hogar.

Trabajadores eventuales

Contratados para obra o tiempo determinado.

Imposibilidad de convivencia

Cuando no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En estos casos, el patrón deberá pagar la indemnización aumentada (Art. 50 LFT).



Indemnización Constitucional

Alternativa a la Reinstalación

Componentes Básicos

- 3 meses de salario integrado
- Prima de antigüedad (12 días por año)
- Salarios caídos (limitados a 12 meses)
- Prestaciones devengadas (finiquito)

Indemnización Aumentada (Art. 50)

Cuando el patrón se niega a reinstalar en los casos del artículo 49:

- 20 días de salario por cada año de servicios
- Prima de antigüedad
- 3 meses de salario
- Salarios caídos limitados

Crterios Jurisprudenciales sobre Reinstalación

Tesis 2a./J. 13/2017

"La acción de reinstalación y la de indemnización son excluyentes entre sí, por lo que el trabajador debe optar por una u otra al presentar su demanda."

Tesis 2a./J. 45/2013

"El ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe, en los mismos términos y condiciones, revierte la carga de la prueba al trabajador para demostrar el despido."

Tesis 2a./J. 163/2018

"La negativa del patrón a reinstalar al trabajador, manifestada en la diligencia respectiva, da lugar a la condena de la indemnización constitucional aumentada."

La SCJN ha establecido que el derecho de opción entre reinstalación e indemnización es exclusivo del trabajador, no del patrón (salvo excepciones del Art. 49).



Los Salarios Caídos o Vencidos

Evolución Normativa

Antes de la Reforma de 2012

Los salarios caídos se computaban desde la fecha del despido hasta el cumplimiento total del laudo, sin limitación temporal.

Esto generaba incentivos para alargar los juicios y afectaba la viabilidad de las empresas.

Después de la Reforma de 2012

Artículo 48 reformado: Limitación a 12 meses de salarios caídos.

A partir del mes 13: Interés mensual de 2% sobre 15 meses de salario (30% total), capitalizable al momento del pago.

Cálculo de Salarios Caídos en el Nuevo Sistema

Ejemplo práctico

Trabajador con salario diario de \$700 pesos, despedido el 10 de enero de 2022. El juicio concluye el 15 de marzo de 2024 (26 meses después).

Concepto	Cálculo	Monto
Salarios caídos (12 meses)	$\$700 \times 30 \text{ días} \times 12 \text{ meses}$	\$252,000.00
Intereses (14 meses adicionales)	$15 \text{ meses} \times \$700 \times 30 \text{ días} \times 2\% \times 14 \text{ meses}$	\$88,200.00
Total Salarios Caídos		\$340,200.00

El interés del 2% mensual sobre 15 meses de salario representa una compensación adicional por la dilación del juicio más allá de los 12 meses iniciales.

Constitucionalidad de la Limitación a Salarios Caídos

"La Segunda Sala de la SCJN, en la jurisprudencia 2a./J. 28/2016, determinó que la limitación de los salarios caídos a 12 meses no viola el principio de progresividad ni el derecho a la indemnización justa."

Argumentos a Favor

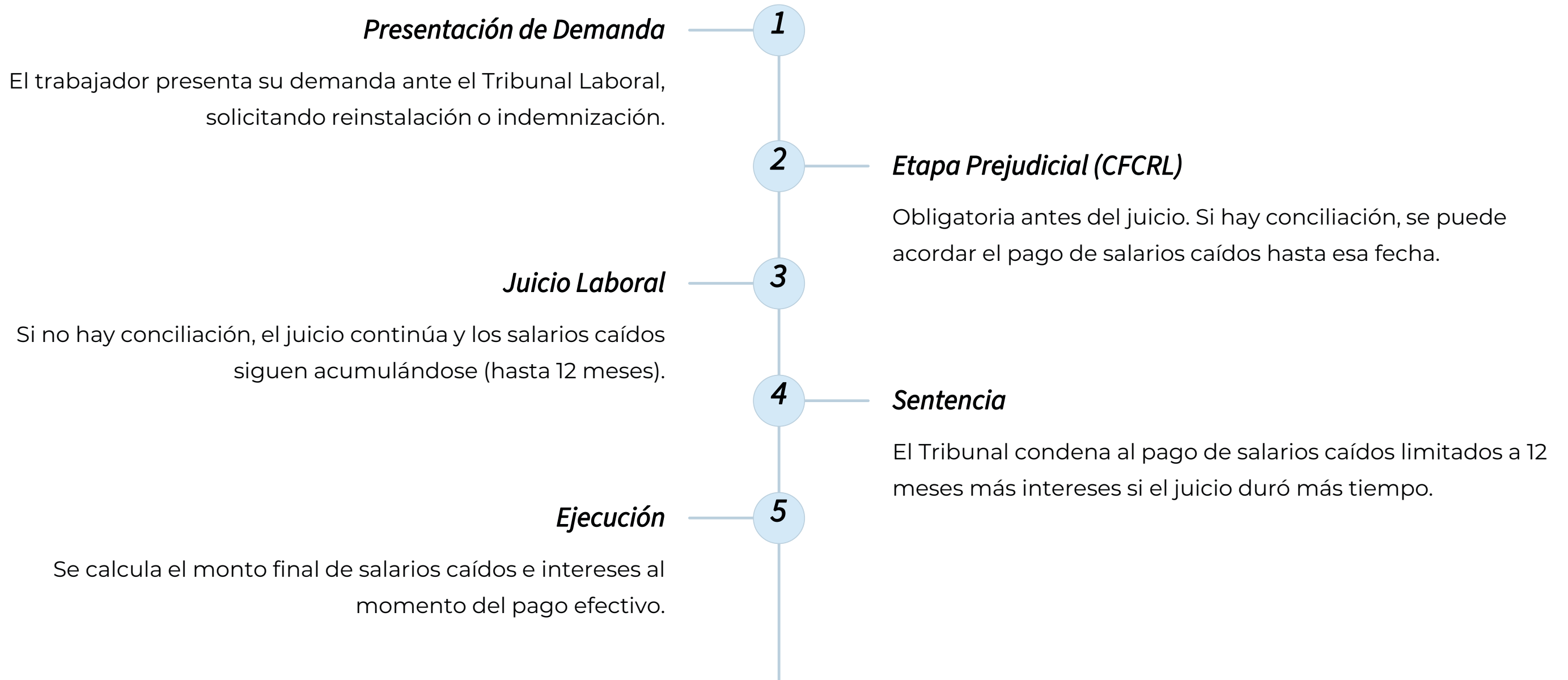
- Evita la prolongación artificial de juicios
- Protege la viabilidad económica de las empresas
- Establece un mecanismo de compensación alternativo (intereses)

Argumentos en Contra

- Puede resultar insuficiente ante juicios prolongados
- No considera la responsabilidad del sistema judicial en la dilación
- Podría incentivar el despido injustificado



Salarios Caídos en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral



La reforma de 2019 mantiene la limitación de salarios caídos pero agiliza los procedimientos para reducir la duración de los juicios.



Sol y Fuerza

Building a better Future, Together

La Estabilidad Laboral Reforzada

Protección Especial a Grupos Vulnerables

La estabilidad laboral reforzada es una protección especial que se otorga a ciertos grupos de trabajadores que, por sus condiciones particulares, requieren una tutela adicional frente al despido.

Fundamento Constitucional

Artículos 1º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Fundamento Convencional

Convenios de la OIT, CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Fundamento Legal

Artículos 2, 3, 56, 133, 164, 165, 166, 167 y 357 de la LFT.



Protección a Mujeres Embarazadas

Marco Normativo

- Artículos 164 a 172 de la LFT
- Convenio 183 de la OIT
- CEDAW (Art. 11)
- Reforma de 2019 a la LFT

Protecciones Específicas

- Prohibición de despido por embarazo (Art. 133-I)
- Licencia de maternidad de 12 semanas (Art. 170-II)
- Transferencia a puesto compatible (Art. 170-I)
- Periodo de lactancia (Art. 170-IV)
- Presunción de despido discriminatorio

"La SCJN ha establecido que el despido de una mujer embarazada se presume discriminatorio, correspondiendo al patrón probar una causa justificada (Tesis 2a./J. 66/2017)."

Jurisprudencia sobre Protección a la Maternidad

Tesis 2a./J. 66/2017

"Cuando una trabajadora embarazada es despedida, opera una presunción iuris tantum a favor de la trabajadora, correspondiendo al patrón acreditar que el despido tuvo una causa justificada."

Amparo Directo 10/2018

"El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo hasta el término de la licencia postnatal, independientemente de que el patrón conozca o no la condición de embarazo."

Tesis 2a. CXII/2018

"La protección a la maternidad incluye el periodo de lactancia, durante el cual la trabajadora goza de estabilidad reforzada."

La jurisprudencia ha ampliado la protección legal, estableciendo criterios favorables a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Protección a Trabajadores con Discapacidad

Marco Normativo

- Artículo 1º Constitucional
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Artículos 2, 3, 56 y 133 de la LFT

La SCJN ha establecido que el despido de una persona con discapacidad sin causa justificada puede constituir discriminación, con derecho a daños y perjuicios adicionales (Amparo Directo 35/2017).

Protecciones Específicas

- Prohibición de discriminación (Art. 133-I)
- Igualdad sustantiva (Art. 2)
- Ajustes razonables (Art. 3)
- Presunción de despido discriminatorio
- Reinstalación preferente



Jurisprudencia sobre Protección a Personas con Discapacidad

Amparo Directo 35/2017

"El despido de una persona con discapacidad sin causa justificada puede constituir un acto discriminatorio que genera, además de las prestaciones laborales, el derecho a una indemnización por daño moral."

Tesis 2a. XXII/2019

"Los empleadores tienen la obligación de realizar ajustes razonables para garantizar la igualdad sustantiva de las personas con discapacidad en el entorno laboral."

Amparo Directo 9/2018

"La carga de la prueba se invierte cuando una persona con discapacidad alega discriminación laboral, correspondiendo al empleador demostrar que el trato diferenciado obedece a criterios objetivos."

La jurisprudencia ha desarrollado el concepto de "ajustes razonables" como obligación del empleador para garantizar la inclusión laboral efectiva.

Protección a Representantes Sindicales

Marco Normativo

- Artículo 123, Apartado A, fracción XXII Constitucional
- Convenio 87 de la OIT
- Convenio 98 de la OIT (ratificado en 2018)
- Artículos 357, 358, 364 Bis y 376 de la LFT

Protecciones Específicas

- Fuero sindical
- Prohibición de represalias (Art. 133-IV)
- Prohibición de injerencia patronal (Art. 357)
- Presunción de despido por actividad sindical
- Reinstalación obligatoria

"El fuero sindical protege a los representantes sindicales contra el despido motivado por su actividad sindical, garantizando la libertad sindical colectiva (Tesis 2a./J. 76/2020)."



Jurisprudencia sobre Protección a Representantes Sindicales

Tesis 2a./J. 76/2020

"El fuero sindical protege a los representantes sindicales contra actos de discriminación antisindical, incluyendo el despido, durante su gestión y por un periodo razonable posterior."

Amparo Directo 9/2020

"Cuando un representante sindical alega despido por actividad sindical, opera una presunción a su favor, correspondiendo al patrón demostrar una causa justificada no relacionada con la actividad sindical."

Contradicción de Tesis 422/2016

"La protección contra el despido de representantes sindicales es una garantía de la libertad sindical colectiva, no solo un derecho individual del trabajador."

La reforma laboral de 2019 fortaleció la protección a representantes sindicales como parte de la democratización sindical.

Consecuencias del Despido de Trabajadores Protegidos

Nulidad del Despido

El despido se considera nulo y sin efectos jurídicos, debiendo restituirse la relación laboral en los mismos términos y condiciones.

Reinstalación Obligatoria

No aplican las excepciones del artículo 49 de la LFT, siendo obligatoria la reinstalación si así lo solicita el trabajador.

Salarios Caídos Íntegros

En casos de discriminación, algunos criterios judiciales han establecido que no aplica la limitación de 12 meses.

Indemnización por Daño Moral

Adicional a las prestaciones laborales, puede proceder una indemnización por daño moral derivado de la discriminación.

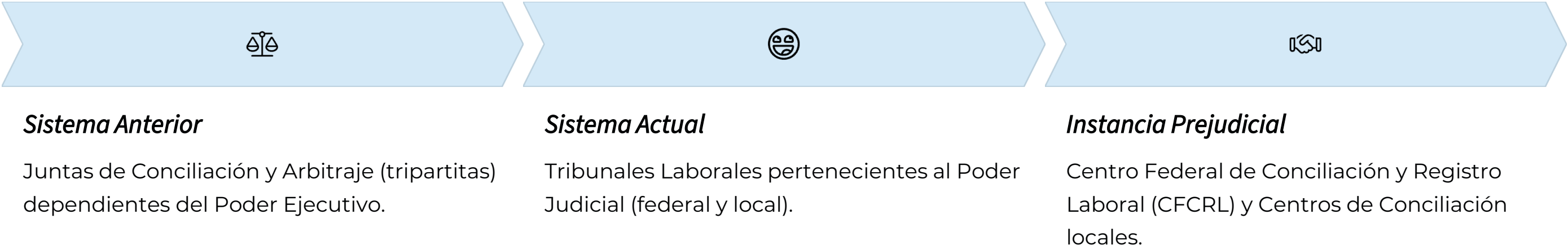




Sistema de Justicia Laboral

Reforma Constitucional de 2017

"La reforma al artículo 123 constitucional de 2017 transformó radicalmente el sistema de justicia laboral en México, eliminando las Juntas de Conciliación y Arbitraje y trasladando la función jurisdiccional al Poder Judicial."



Implementación de la Reforma Laboral



La implementación gradual permitió ajustar procedimientos y capacitar al personal jurisdiccional.



Procedimiento Conciliatorio Prejudicial

Etapas Obligatorias

01

Presentación de Solicitud

El trabajador presenta solicitud de conciliación ante el CFCRL o Centro local, requisito prejudicial obligatorio.

02

Notificación al Patrón

Se notifica al patrón, señalando fecha y hora para la audiencia de conciliación (dentro de 15 días).

03

Audiencia de Conciliación

Las partes comparecen ante el conciliador, quien propone alternativas de solución imparciales.

04

Convenio o Constancia

Si hay acuerdo, se firma convenio con efectos de cosa juzgada. Si no, se emite constancia de no conciliación.

El procedimiento conciliatorio tiene una duración máxima de 45 días naturales (Art. 684-E LFT).

Excepciones a la Conciliación Prejudicial

Artículo 685 Ter de la LFT

Discriminación

Casos que impliquen actos de discriminación por embarazo, discapacidad, etc.

Designación de Beneficiarios

Procedimientos de designación de beneficiarios por muerte del trabajador.

Prestaciones de Seguridad Social

Disputas sobre prestaciones de seguridad social, riesgos de trabajo, maternidad, etc.

Tutela de Derechos Fundamentales

Casos que afecten la libertad sindical, negociación colectiva o trabajo forzoso.

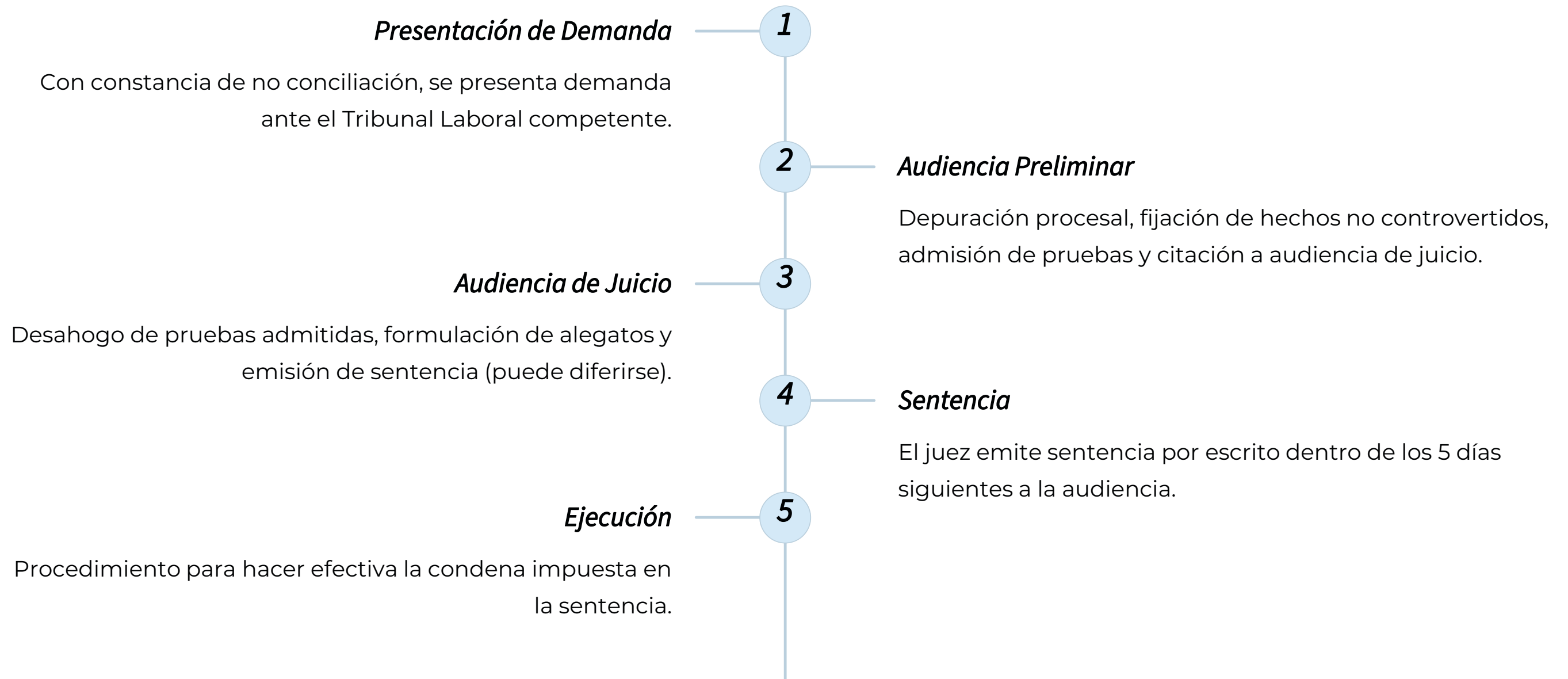
Impugnación de Estatutos Sindicales

Controversias relacionadas con estatutos sindicales y elección de directivas.

En estos casos, se puede acudir directamente al Tribunal Laboral sin agotar la conciliación prejudicial.

Juicio Laboral Ordinario

Procedimiento ante Tribunales Laborales



Audiencia Preliminar

Artículo 873-E de la LFT

Fases de la Audiencia

1. Depuración procesal
2. Fijación de acuerdos sobre hechos no controvertidos
3. Fijación de acuerdos probatorios
4. Calificación de pruebas
5. Admisión o desechamiento de pruebas
6. Citación a audiencia de juicio

Características

- Oralidad predominante
- Inmediación judicial obligatoria
- Concentración de actuaciones
- Privilegia la conciliación intraprocesal
- Saneamiento del procedimiento
- Uso de tecnologías digitales

La audiencia preliminar busca agilizar el procedimiento, eliminando controversias innecesarias y centrando el juicio en los puntos realmente disputados.



Audiencia de Juicio

Artículo 873-H de la LFT

Fases de la Audiencia

1. Desahogo de pruebas admitidas
2. Formulación de alegatos
3. Cierre de instrucción
4. Emisión de sentencia (puede diferirse)

Principios Rectores

- Oralidad
- Inmediación
- Continuidad
- Concentración
- Publicidad
- Contradicción

"La audiencia de juicio deberá celebrarse dentro de los veinte días siguientes a la emisión del acuerdo de admisión de pruebas" (Art. 873-H LFT).

Medios de Impugnación

Recurso de Reconsideración

Contra autos que nieguen admisión de pruebas, decreten o nieguen medidas cautelares (Art. 871 LFT).

Recurso de Revisión

Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios del Tribunal (Art. 871 LFT).

Juicio de Amparo Directo

Contra sentencias definitivas de los Tribunales Laborales (Art. 170 Ley de Amparo).

Juicio de Amparo Indirecto

Contra actos dentro del juicio que afecten derechos sustantivos (Art. 107 Ley de Amparo).

El nuevo sistema mantiene el juicio de amparo como mecanismo de control constitucional, pero elimina recursos dilatorios que existían en el sistema anterior.

Ventajas del Nuevo Sistema de Justicia Laboral



Independencia Judicial

Tribunales pertenecientes al Poder Judicial, eliminando la influencia del Ejecutivo y el tripartismo.



Mayor Celeridad

Procedimientos orales y concentrados que reducen significativamente la duración de los juicios.



Énfasis en Conciliación

Etapa prejudicial obligatoria que resuelve un alto porcentaje de conflictos sin llegar a juicio.

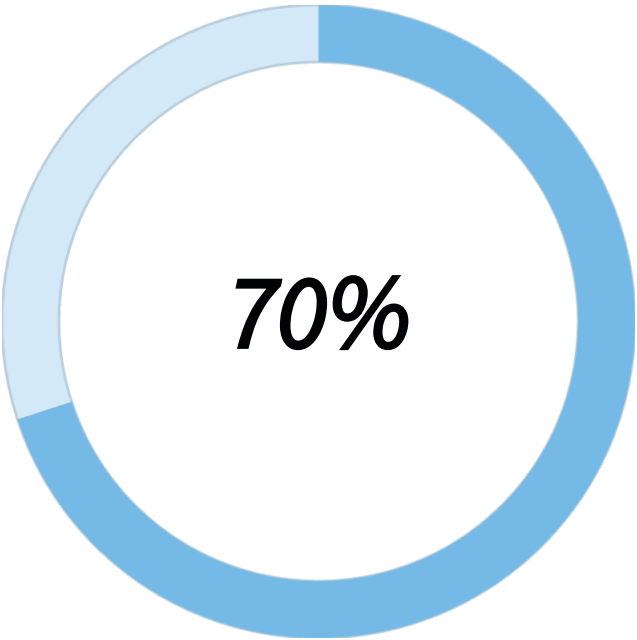


Profesionalización

Jueces especializados en materia laboral con servicio profesional de carrera.

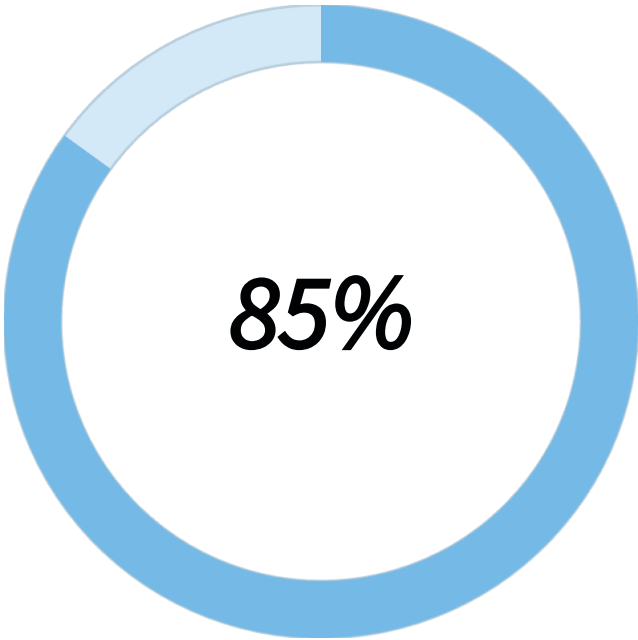
Estadísticas del Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Resultados preliminares (Mayo 2022 - Diciembre 2023)



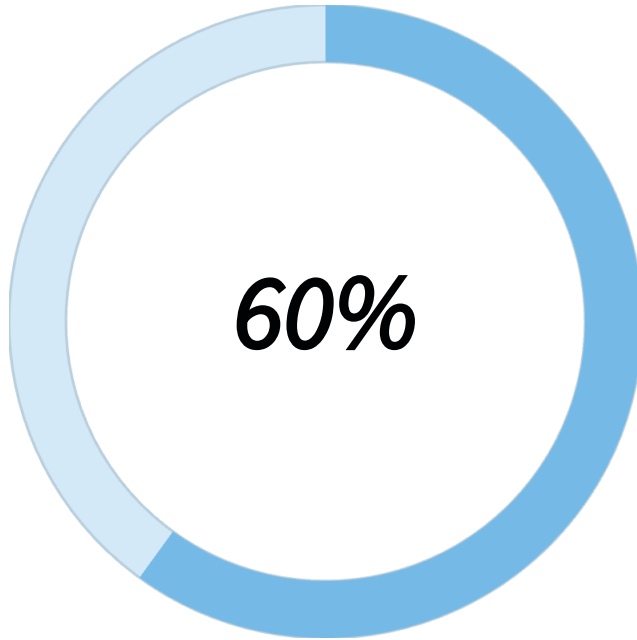
Tasa de Conciliación

Porcentaje de asuntos resueltos en la etapa prejudicial ante el CFCRL y Centros locales.



Reducción de Tiempo

Disminución en la duración promedio de los juicios laborales respecto al sistema anterior.



Resolución en Primera Audiencia

Porcentaje de juicios que se resuelven en la audiencia preliminar sin necesidad de llegar a juicio.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Informe de Implementación de la Reforma Laboral, 2023.

Retos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Recursos Insuficientes

Limitaciones presupuestarias para la operación óptima de Tribunales y Centros de Conciliación.

Capacitación Continua

Necesidad de actualización constante del personal jurisdiccional y administrativo.

Rezago Heredado

Miles de expedientes transferidos de las Juntas a los Tribunales que deben resolverse con el procedimiento anterior.

Criterios Jurisprudenciales

Desarrollo incipiente de jurisprudencia específica para el nuevo sistema procesal.

La consolidación del sistema requerirá varios años para superar estos desafíos y lograr una justicia laboral plenamente eficaz.



Conclusiones de la Unidad



1. Distinción Fundamental

El finiquito y la liquidación son figuras jurídicas distintas con elementos y montos diferentes, siendo la liquidación aplicable en casos de despido injustificado.



3. Limitación de Salarios Caídos

La reforma de 2012 limitó los salarios caídos a 12 meses, estableciendo un mecanismo de intereses para compensar juicios prolongados.



2. Opción del Trabajador

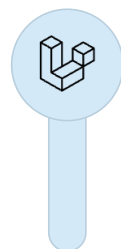
El derecho a elegir entre reinstalación e indemnización corresponde exclusivamente al trabajador despedido injustificadamente, salvo excepciones legales.



4. Protección Reforzada

Ciertos grupos de trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada, con presunciones favorables y protección especial contra el despido.

Conclusiones de la Unidad (Continuación)



5. Transformación Judicial

La reforma de 2017-2019 transformó radicalmente el sistema de justicia laboral, trasladando la función jurisdiccional al Poder Judicial.



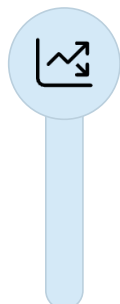
6. Conciliación Prejudicial

La etapa conciliatoria obligatoria ha demostrado ser efectiva, resolviendo aproximadamente el 70% de los conflictos sin necesidad de juicio.



7. Oralidad y Concentración

Los principios de oralidad, inmediación y concentración han agilizado significativamente los procedimientos laborales.



8. Resultados Preliminares

Las estadísticas iniciales muestran una reducción significativa en los tiempos de resolución y mayor eficacia del sistema, aunque persisten retos importantes.

Bibliografía



Obras Fundamentales del Derecho Laboral

- Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, 2020.
- Cavazos Flores, Baltasar. *Derecho del Trabajo*. 17ª ed. Editorial Trillas, 2021.
- Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 22ª ed. Editorial Porrúa, 2022.
- Fernández de la Cueva, Juan Pablo. *Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Oxford University Press, 2023.

- Gordillo, Francisco. *El despido en México y la estabilidad en el empleo*. 2ª ed. UNAM, 2021.
- Pallares, Eduardo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 23ª ed. Editorial Porrúa, 2022.
- Pérez, Miguel. *La estabilidad en el empleo y sus desafíos en la era de la globalización*. Editorial IURE, 2020.
- Pérez, Juan. *Las reformas laborales de 2019 y 2021 en México: análisis y efectos*. Editorial Temis, 2022.