

# *Derecho Público y su Impacto en los Negocios*



# *Cuarta Unidad* *Derecho Laboral y Seguridad Social*

*Marco Jurídico para la Gestión del Talento*



# ***El Derecho Laboral: Un Derecho Protector***

El Derecho Laboral en México es un **derecho social y protector**. Su principal objetivo no es la igualdad entre las partes, sino la protección de la parte considerada económicamente débil: el trabajador.

Este principio de "justicia social" impregna toda la legislación laboral mexicana, estableciendo un marco que busca equilibrar la relación entre patrones y trabajadores.

## Principio Fundamental

La protección del trabajador como parte económicamente vulnerable es el eje central del derecho laboral mexicano.



# *Artículo 123 Constitucional*

## *El Fundamento Supremo del Derecho Laboral*

A diferencia de otras constituciones, la mexicana elevó los derechos laborales a rango constitucional, estableciendo las bases mínimas que deben respetarse en toda relación de trabajo.

### *Apartado A*

Rige las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones del **sector privado**.  
Aplica a la gran mayoría de las empresas.

### *Apartado B*

Rige las relaciones laborales de los **servidores públicos** con el Estado.

# ***Derechos Irrenunciables Consagrados***



## ***Jornada Máxima***

Límites establecidos para proteger el tiempo y salud del trabajador.



## ***Salario Mínimo***

Garantía de remuneración digna por el trabajo realizado.



## ***Protección contra Despido***

Salvaguardas legales ante terminación injustificada.



## ***Derecho de Huelga***

Facultad de asociación y defensa colectiva de intereses.



## ***Seguridad Social***

Acceso a servicios de salud y protección social.

# ***Ley Federal del Trabajo***

## ***La Herramienta Legal Principal***

La LFT es la ley reglamentaria del Apartado A del Artículo 123. Es la principal herramienta legal que debe dominar cualquier administrador de personal.

Detalla y amplía los principios constitucionales, estableciendo las normas específicas que regulan todos los aspectos de la relación laboral.



# ***Áreas que Regula la LFT***

## ***Inicio y Terminación***

El inicio, la duración y la terminación de las relaciones laborales.

## ***Condiciones de Trabajo***

Jornada, salario, vacaciones y demás prestaciones laborales.

## ***Derechos y Obligaciones***

Responsabilidades específicas de patrones y trabajadores.

## ***Protección Especial***

Normas para el trabajo de mujeres y menores de edad.

## ***Riesgos de Trabajo***

Regulación de accidentes laborales e indemnizaciones.

## ***Procedimientos Legales***

Procesos ante Tribunales Laborales para resolver conflictos.

A conceptual image showing a worker in an orange safety vest and hard hat standing on the right pan of a large, ornate metal scale. The scale is tilted, with the right pan being lower than the left, symbolizing the principle of favoring the worker. The background is a blurred industrial setting with blue and white tones.

# *In Dubio Pro Operario*

Un principio clave de la LFT establece que **en caso de duda, se favorece al trabajador**. Esto significa que en la interpretación de las normas, siempre se aplicará la que resulte más beneficiosa para el empleado.

Este principio refuerza el carácter protector del derecho laboral mexicano y obliga a los patrones a mantener documentación clara y precisa de todas las relaciones laborales.



# ***La Relación de Trabajo***

## ***Tres Elementos Esenciales***

Según la LFT, la relación de trabajo existe, independientemente del nombre que se le dé, siempre que se presenten sus tres elementos esenciales:



### ***Prestación Personal***

La actividad la debe realizar la persona contratada, no puede delegarla a terceros.



### ***Subordinación***

El patrón tiene facultad de dar órdenes sobre cómo, cuándo y dónde realizar el trabajo.



### ***Pago de Salario***

Existe una remuneración económica a cambio del trabajo realizado.

# ***Subordinación: El Elemento Clave***

La **subordinación** es el elemento distintivo de una relación laboral. Significa que el patrón tiene la facultad de dar órdenes e instrucciones, y el trabajador tiene la obligación de acatarlas.

Este elemento diferencia una relación laboral de un contrato de prestación de servicios profesionales (honorarios), donde **no existe subordinación**.



## **Diferencia Crucial**

Relación Laboral = Subordinación

Honorarios = Independencia

# *El Contrato Individual de Trabajo*

Es el documento donde se hacen constar las condiciones de la relación laboral. Aunque la relación de trabajo existe con la sola presencia de los tres elementos, **la falta de contrato es imputable al patrón.**

Si no hay contrato escrito, se presume que todas las condiciones alegadas por el trabajador son ciertas.

Por ello, el contrato es una herramienta de seguridad jurídica indispensable para la empresa.



# ***Tipos de Contrato Laboral***

## *Según su Duración*

01

### ***Por Tiempo Indeterminado***

Es la regla general. No tiene fecha de terminación definida y busca la estabilidad en el empleo.

02

### ***Por Tiempo Determinado***

Excepción válida solo cuando la naturaleza del trabajo lo exija o para sustituir temporalmente a otro trabajador.

03

### ***Por Temporada***

Para trabajos fijos pero discontinuos, como en el sector agrícola o turístico.

04

### ***De Capacitación Inicial***

Para adquirir conocimientos necesarios. Máximo 3 meses (6 para dirección).

05

### ***A Prueba***

Para verificar requisitos y conocimientos. Máximo 30 días (180 para dirección).



# *Regla de Oro de los Contratos*

## *Tiempo Indeterminado = Regla General*

El contrato por tiempo indeterminado es la **regla general** en el derecho laboral mexicano. Todos los demás tipos son excepciones que deben justificarse.



### Conversión Automática

Si al término de los contratos de prueba o capacitación no se termina la relación, se convierten automáticamente en contratos por tiempo indeterminado.



# *Obligaciones Patronales*

## *Responsabilidades Fundamentales*

Son todas las responsabilidades que la LFT impone al patrón. Su incumplimiento puede generar multas, demandas y un mal clima laboral.

El conocimiento profundo de estas obligaciones es esencial para cualquier administrador de recursos humanos y para la gestión efectiva del talento.

# ***El Salario***

## ***Retribución por el Trabajo***

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El **salario diario integrado** es un concepto clave.

No solo incluye la cuota diaria, sino también todas las prestaciones: aguinaldo, prima vacacional, y demás beneficios.

Es la base para el cálculo de indemnizaciones y cuotas de seguridad social.



### **Concepto Clave**

Salario Diario Integrado =  
Cuota Diaria + Prestaciones

# *Jornada de Trabajo*

## *Límites Máximos Establecidos*

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. La LFT establece máximos que deben respetarse:



### *Jornada Diurna*

8 horas diarias

48 horas semanales



### *Jornada Nocturna*

7 horas diarias

42 horas semanales



### *Jornada Mixta*

7.5 horas diarias

45 horas semanales



# *Tiempo Extraordinario*

El tiempo que exceda los límites de jornada se considera **tiempo extraordinario** (horas extras) y debe pagarse con recargos especiales:

- 100% más las primeras 9 horas a la semana
- 200% más las que excedan de ese límite



# ***Aguinaldo***

*Gratificación Anual Obligatoria*

***15***

*Días Mínimos*

Días de salario como mínimo

***20***

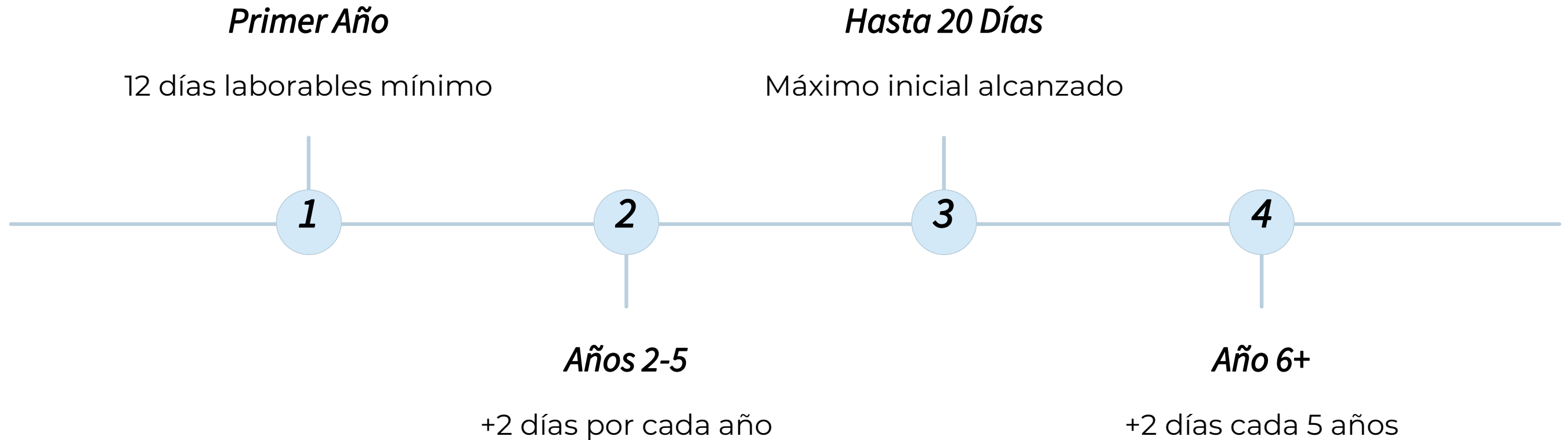
*Fecha Límite*

Diciembre - debe pagarse antes del día 20

El aguinaldo es una prestación obligatoria que debe pagarse a todos los trabajadores, independientemente del tiempo que lleven laborando. Si no han completado el año, se paga la parte proporcional.

# ***Vacaciones y Prima Vacacional***

Después del primer año de servicio, los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas:



Además, el patrón debe pagar una **prima vacacional del 25%** sobre el salario correspondiente a las vacaciones.



# ***Días de Descanso***

## ***Descanso Semanal***

Por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a **un día de descanso semanal con goce de sueldo**.

## ***Días Obligatorios***

Existen días de descanso obligatorio establecidos en la LFT (1 de enero, 25 de diciembre, etc.).



# ***Seguridad e Higiene en el Trabajo***

## ***Obligaciones del Patrón***

El patrón tiene la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto se regula a través del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas (NOMs) expedidas por la STPS.



# *Obligaciones de Seguridad Principales*

## ***Instalaciones Seguras***

Instalar y operar fábricas, talleres y oficinas con las condiciones de seguridad adecuadas para prevenir accidentes.

## ***Equipo de Protección***

Proporcionar al trabajador el Equipo de Protección Personal (EPP) necesario según los riesgos de su puesto.

## ***Capacitación Continua***

Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto y cómo prevenirlos efectivamente.

## ***Comisión Mixta***

Constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con representantes de empresa y trabajadores.

## ***Reporte de Accidentes***

Dar aviso a la STPS y al IMSS de los accidentes de trabajo que ocurran en el centro laboral.

# *Sistema de Seguridad Social*

## *Protección Integral del Trabajador*

Es un sistema público y obligatorio que busca garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.



# *Ley del Seguro Social*

## *Afiliación Obligatoria*

El patrón tiene la **obligación ineludible** de afiliar a todos sus trabajadores al Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS) desde el primer día de trabajo.

La omisión de esta obligación es una de las faltas más graves y costosas que puede cometer un empleador.



### **Desde el Día 1**

La afiliación debe realizarse desde el primer día de trabajo, sin excepciones.

# ***Cuotas Obrero-Patronales***

## ***Financiamiento Tripartita***

El sistema se financia mediante cuotas tripartitas, calculadas sobre el Salario Base de Cotización (SBC):

***Patrón***  
Aporta la mayor parte de las  
cuotas de seguridad social



### ***Trabajador***

Aporta una parte menor que se  
descuenta de su nómina

### ***Gobierno Federal***

Contribuye con recursos  
públicos al sistema

# Los 5 Seguros del IMSS

**1**

## ***Riesgos de Trabajo***

Protege al trabajador en caso de accidentes o enfermedades ocurridas en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

**2**

## ***Enfermedades y Maternidad***

Otorga atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como el pago de incapacidades.

**3**

## ***Invalidez y Vida***

Protege al trabajador en caso de un accidente o enfermedad no profesional que le impida trabajar, o en caso de fallecimiento.

**4**

## ***Retiro, Cesantía y Vejez***

Financia las pensiones. Las aportaciones se van a la cuenta individual del trabajador en una AFORE.

**5**

## ***Guarderías y Prestaciones***

Servicios de guardería y prestaciones sociales adicionales para el bienestar familiar.



# ***INFONAVIT***

## ***Fondo Nacional de Vivienda***

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores tiene como fin permitir a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para adquirir una vivienda.



# *Obligaciones del Patrón con INFONAVIT*

## *Inscripción*

Inscribir a todos los trabajadores en el INFONAVIT desde el inicio de la relación laboral.

## *Aportación del 5%*

Aportar el 5% del Salario Base de Cotización a la subcuenta de vivienda. Esta aportación es exclusiva del patrón.



## **Retención de Descuentos**

Si un trabajador tiene un crédito, el patrón debe retener de su salario la cantidad para el pago y enterarla al instituto.

# ***Derechos del Trabajador en INFONAVIT***



## ***Crédito Hipotecario***

Usar el saldo acumulado como enganche o garantía para un crédito



## ***Ahorro para el Retiro***

Si no se usa para vivienda, se entrega al momento del retiro como complemento a la pensión



# ***Terminación de la Relación Laboral***

## ***Causas y Consecuencias***

La relación laboral puede terminar por diversas causas. Es crucial para el administrador conocerlas para calcular correctamente el pago final y evitar demandas.

# *Terminación por Mutuo Consentimiento*

## *Renuncia Voluntaria*

El trabajador decide dar por terminada la relación. En este caso, tiene derecho al pago del **finiquito**, que incluye:

- *Días trabajados y no pagados en el último periodo*
- *Parte proporcional de las vacaciones*
- *Parte proporcional del aguinaldo*
- *Parte proporcional de la prima de antigüedad (si aplica, con 15 años de servicio o más)*



# ***Despido Justificado***

## ***Artículo 47 de la LFT***

El patrón puede despedir a un trabajador sin responsabilidad (sin pagar indemnización) si el trabajador incurre en alguna de las causas listadas en el Artículo 47:

### ***Faltas de Probidad***

Robo, fraude u honradez comprometida

### ***Actos de Violencia***

Agresiones contra el patrón o compañeros

### ***Faltas Injustificadas***

Más de tres faltas en un periodo de 30 días

### ***Desobediencia***

Negarse a acatar órdenes sin causa justificada

# ***Requisito del Aviso de Rescisión***

El patrón debe entregar al trabajador un **aviso de rescisión por escrito**, detallando la causa del despido.

De no hacerlo, el despido se considera injustificado, sin importar si existía o no una causa legal.

 **Crucial**

Sin aviso por escrito = Despido injustificado

# ***Despido Injustificado***

## ***Dos Opciones para el Trabajador***

Ocurre cuando el patrón termina la relación sin una causa legal que lo justifique. El trabajador tiene dos opciones:

### ***Opción A***

Solicitar la **reinstalación** en su puesto de trabajo

### ***Opción B***

Solicitar la **indemnización constitucional** y el pago de la liquidación completa

# *Componentes de la Liquidación*

## *Por Despido Injustificado*

### *El Finiquito*

Todas las partes proporcionales (aguinaldo, vacaciones, días trabajados)

### *Indemnización Constitucional*

3 meses de salario diario integrado

### *Prima de Antigüedad*

12 días de salario por cada año de servicio (topado a dos veces el salario mínimo)

### *Salarios Caídos*

Si hay juicio: salarios desde el despido hasta máximo 12 meses

# ***Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador***

## ***Artículo 51 de la LFT***

Así como el patrón puede despedir justificadamente, el trabajador puede "**renunciar justificadamente**" si el patrón incurre en una de las faltas graves del Artículo 51.

Ejemplos: no pagar el salario, acoso laboral, violencia, condiciones inseguras.



### **Derecho del Trabajador**

Aunque formalmente es una "renuncia", el trabajador tiene derecho a liquidación completa.



# *Importancia de la Documentación*

## *La Prevención es Clave*

Mantener una documentación completa y precisa de todas las relaciones laborales es la mejor defensa contra conflictos legales:

- Contratos individuales de trabajo firmados
- Recibos de nómina con firma del trabajador
- Constancias de capacitación y seguridad
- Avisos y comunicaciones por escrito
- Registros de asistencia y puntualidad



# ***Riesgos del Incumplimiento***



## ***Multas Administrativas***

Sanciones económicas por parte de autoridades laborales

---



## ***Demandas Laborales***

Juicios costosos y prolongados ante tribunales

---



## ***Daño Reputacional***

Pérdida de confianza y clima laboral deteriorado

---



## ***Costos Financieros***

Liquidaciones, salarios caídos e indemnizaciones elevadas

# ***Mejores Prácticas en Gestión Laboral***

## ***Capacitación Continua***

Mantener al equipo de RH  
actualizado en legislación laboral

## ***Auditorías Preventivas***

Revisar periódicamente el  
cumplimiento de obligaciones

## ***Asesoría Especializada***

Contar con apoyo legal para  
decisiones complejas

# ***El Equilibrio entre Derechos y Obligaciones***

El derecho laboral mexicano busca un **equilibrio justo** entre los derechos de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas.

El cumplimiento de las obligaciones patronales no solo es un requisito legal, sino una inversión en la estabilidad, productividad y reputación de la organización.



# ***Conclusiones Clave***

## ***Marco Protector***

El derecho laboral mexicano protege al trabajador como parte vulnerable de la relación

## ***Documentación Esencial***

Los contratos y registros son herramientas de seguridad jurídica indispensables

## ***Cumplimiento Obligatorio***

Las obligaciones patronales deben cumplirse desde el primer día de la relación laboral

## ***Prevención de Riesgos***

El conocimiento profundo de la legislación previene conflictos costosos

## ***Gestión Estratégica***

El cumplimiento legal es fundamental para una gestión efectiva del talento humano





## **Quinta Unidad**

### ***Mecanismos de Defensa del Ciudadano y del Empresario***



# ***Fundamentos de la Defensa Empresarial***

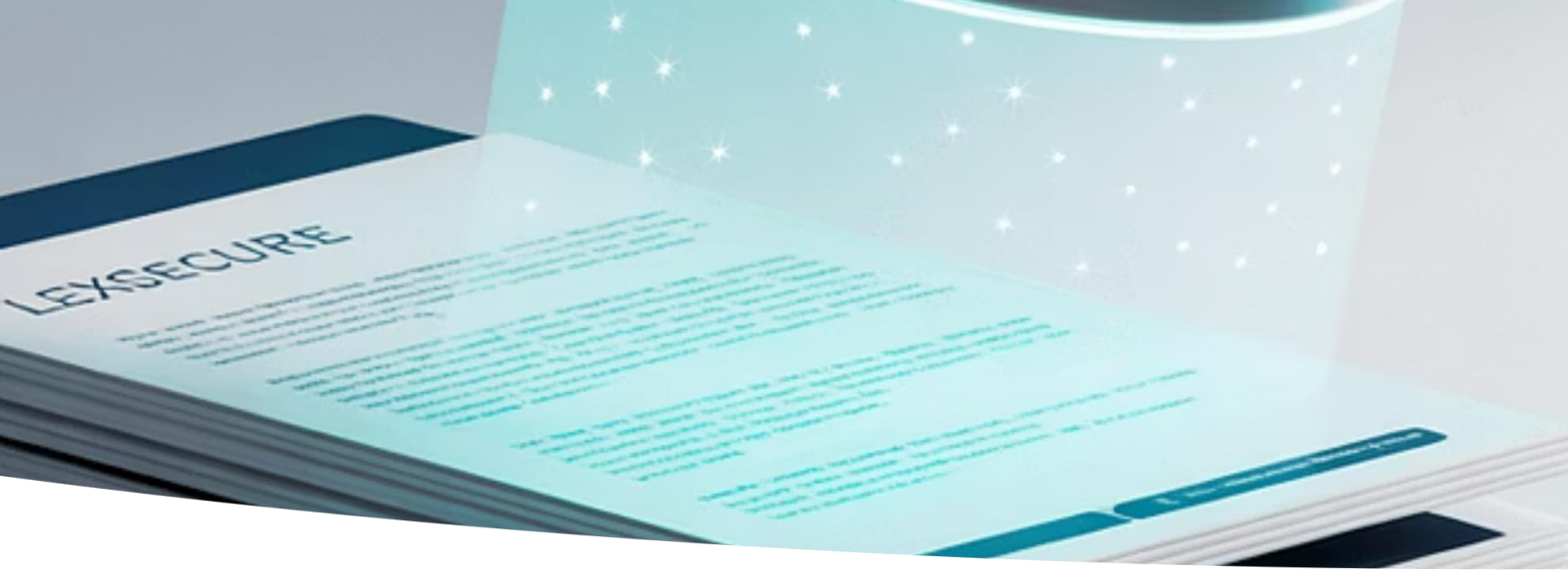
Dos principios fundamentales constituyen el escudo y la base sobre los cuales se construye cualquier estrategia legal contra un acto de autoridad: el principio de legalidad y la presunción de inocencia en el ámbito administrativo.

## ***Principio de Legalidad***

La autoridad debe actuar únicamente dentro de los límites que la ley expresamente le confiere

## ***Presunción de Inocencia***

La empresa se presume correcta hasta que la autoridad demuestre lo contrario con pruebas suficientes



# LexSecure

"Compliance. Simplified."

## ***El Principio de Legalidad como Base de Defensa***

Este principio obliga a la autoridad a actuar únicamente dentro de los límites y conforme a las facultades que la ley expresamente le confiere. Desde la perspectiva de la defensa, esto significa que **todo acto de autoridad que exceda, contradiga o no esté previsto en la ley es un acto ilegal.**

El primer paso en cualquier defensa es analizar si la autoridad (SAT, IMSS, PROFECO, etc.) cumplió rigurosamente con todos los requisitos legales para emitir su resolución. Si no lo hizo, ese acto es impugnabile.

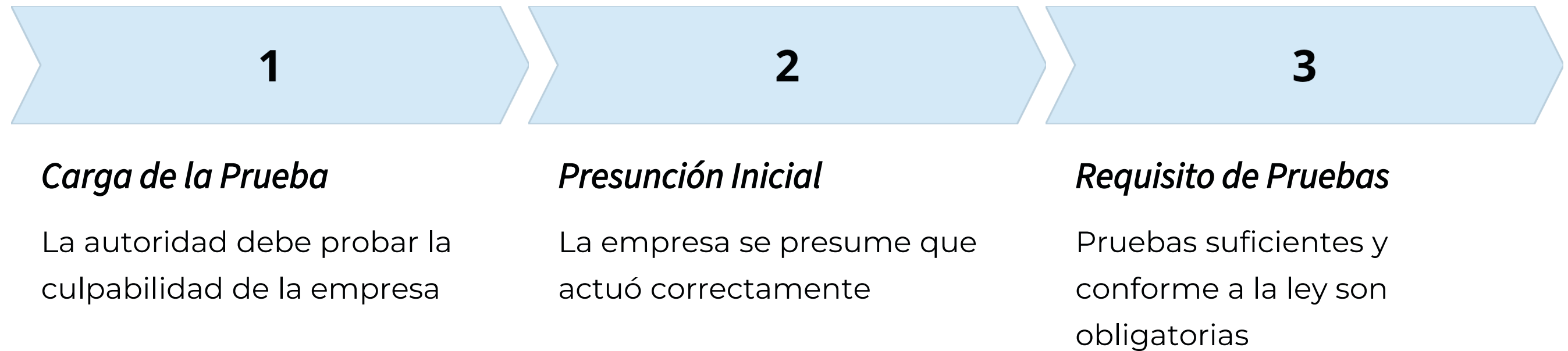


### ***Clave de Defensa***

Verificar que la autoridad actuó dentro de sus facultades legales expresas

# ***Presunción de Inocencia Administrativa***

Este principio fundamental del derecho penal ha sido extendido por la Suprema Corte al derecho administrativo sancionador, transformando radicalmente la dinámica de las sanciones empresariales.



Esto es crucial, ya que impide a la autoridad imponer sanciones basadas en suposiciones o sin el debido sustento probatorio.

# *Primera Línea de Defensa*

*Los Recursos Administrativos*



# ***¿Qué son los Recursos Administrativos?***

Los recursos administrativos son medios legales que se presentan ante la propia autoridad que emitió el acto o ante su superior jerárquico, solicitándole que reconsidere su decisión. Son una oportunidad para que la autoridad corrija sus propios errores sin necesidad de acudir a un tribunal.

## ***Ventajas***

- Pueden ser más rápidos y económicos que un juicio
- Permiten aportar pruebas que no se presentaron inicialmente
- Evitan costos de litigio

## ***Desventajas***

- La autoridad actúa como "juez y parte"
- Puede existir falta de imparcialidad
- No siempre garantizan una resolución favorable



## ***Recurso de Revocación en Materia Fiscal***



### ***¿Contra quién?***

Contra actos de autoridades fiscales federales, principalmente el SAT



### ***¿Qué actos?***

Resoluciones que determinan crédito fiscal, niegan devolución de impuestos, imponen multa fiscal



### ***¿Es obligatorio?***

Generalmente optativo. El empresario puede elegir entre este recurso o ir directamente al Juicio de Nulidad ante el TFJA



# ***Estrategia: ¿Recurso o Juicio Directo?***

La elección entre interponer el recurso de revocación o acudir directamente al Juicio de Nulidad depende de la estrategia legal específica de cada caso.

## ***Opción 1: Recurso Administrativo***

Útil para agotar una instancia y ganar tiempo.  
Permite presentar argumentos adicionales ante  
la misma autoridad.

## ***Opción 2: Juicio Directo***

Preferible cuando se busca un juez imparcial desde el inicio. Evita demoras en instancias administrativas.

# ***Recurso de Inconformidad en Seguridad Social***

## ***Características Principales***

¿Contra quién se usa? Contra actos definitivos del IMSS y del INFONAVIT.

¿Qué actos se impugnan? Cédulas de liquidación de cuotas obrero-patronales, resoluciones que determinan capitales constitutivos, multas, negativas de pensión.

¿Es obligatorio? Similar al de revocación, se presenta ante la misma institución (su Consejo Consultivo Delegacional) para que revise la legalidad de su propio acto.



# ***Segunda Línea de Defensa***

***El Juicio de Nulidad ante el TFJA***



# ¿Qué es el Juicio de Nulidad?

Si el recurso administrativo no funcionó o se decidió no agotarlo, la segunda línea de defensa es el Juicio Contencioso Administrativo, también conocido como Juicio de Nulidad.



## *Definición Clave*

Es un verdadero juicio que se lleva ante un tribunal autónomo e imparcial, el **Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA)**, cuya función es resolver las controversias entre las empresas y las autoridades de la administración pública federal.

Aquí, la autoridad ya no es juez y parte, sino que es la parte demandada. Esto garantiza imparcialidad en el proceso.

# ***Posibles Sentencias del Tribunal***

01

## ***Reconocer la Validez del Acto***

El tribunal considera que la autoridad actuó legalmente y la empresa pierde el juicio

02

## ***Nulidad Lisa y Llana***

El acto se anula por completo y la autoridad ya no puede molestar a la empresa por ese asunto

03

## ***Nulidad Para Efectos***

El acto se anula, pero se ordena a la autoridad emitir uno nuevo subsanando los errores de forma o procedimiento

# ***Actos Impugnables en el Juicio de Nulidad***

Prácticamente cualquier resolución administrativa definitiva que cause un perjuicio a la empresa puede ser impugnada en este juicio.



## ***Resoluciones a Recursos***

La resolución a un Recurso de Revocación si fue desfavorable



## ***Multas Administrativas***

Multas impuestas por PROFECO, STPS, COFEPRIS, etc.



## ***Créditos Fiscales***

Un crédito fiscal del SAT si se optó por no ir al recurso



## ***Otras Resoluciones***

Resoluciones en materia de licitaciones públicas, comercio exterior, etc.



# Procedimiento del Juicio de Nulidad

1

## ***Demanda***

La empresa presenta su demanda por escrito, exponiendo los hechos y los "conceptos de impugnación" (argumentos legales de por qué el acto es ilegal)

2

## ***Contestación***

La autoridad demandada responde a la demanda, defendiendo la legalidad de su acto

3

## ***Cierre de Instrucción***

Se abre un periodo para que las partes presenten sus pruebas y formulen sus alegatos (argumentos finales)

4

## ***Sentencia***

Los magistrados del TFJA analizan el caso y dictan la sentencia definitiva





# ***El Máximo Medio de Defensa***

***El Juicio de Amparo***

# *¿Qué es el Juicio de Amparo?*

El Juicio de Amparo es el máximo medio de defensa en México. Es un juicio de carácter constitucional que protege a los ciudadanos y empresas contra cualquier acto de autoridad que viole sus derechos humanos.

## *Diferencia Fundamental*

No busca simplemente anular un acto administrativo por ser ilegal, sino que **lo anula por ser inconstitucional**, es decir, por violar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución.



# ***Principios Fundamentales del Amparo***

## ***Instancia de Parte Agraviada***

Solo puede solicitarlo la empresa que sufre directamente la afectación. No procede de oficio ni por terceros.

## ***Principio de Definitividad***

Por regla general, antes de acudir al amparo, se deben agotar todos los medios de defensa ordinarios (recursos, juicio de nulidad).

## ***Relatividad de las Sentencias***

La protección que otorga el amparo solo beneficia a la empresa que lo solicitó. No anula la ley o el acto para todos los demás.

# ***Actos Reclamables en Amparo Indirecto***

Este tipo de amparo es especialmente relevante para los empresarios porque procede contra diversos actos de autoridad que afectan sus derechos fundamentales.



## ***Contra Leyes***

Una empresa puede impugnar una ley (ej. una nueva ley fiscal) desde su entrada en vigor, argumentando que es contraria a los principios constitucionales



## ***Actos de Imposible Reparación***

Actos dentro de un procedimiento que afectan derechos de forma irreparable (ej. orden que prohíbe acceso a expediente)



## ***Actos Administrativos***

Cuando la ley no prevea un recurso ordinario o un juicio para impugnarlos



A wooden gavel is positioned diagonally across the upper left portion of the frame. Below it, a row of six rectangular blocks with colorful, wavy marbled patterns sits on a dark, reflective surface. The background is a soft, light blue gradient.

# ***La Suspensión del Acto Reclamado***

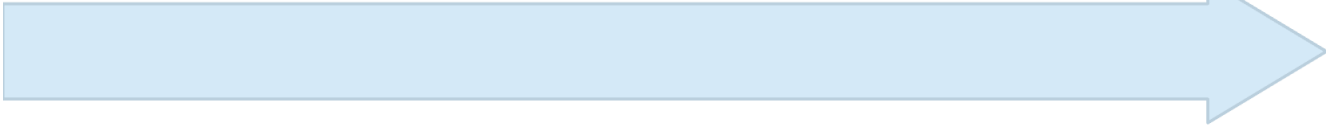
Esta es una de las herramientas más poderosas del amparo. La empresa puede solicitar al juez de amparo que ordene a la autoridad detener o paralizar la ejecución del acto que se está impugnando mientras dura el juicio.

## ***Protección Inmediata***

La suspensión permite a la empresa seguir operando y defenderse sin ser asfixiada económicamente mientras se resuelve el juicio de fondo.

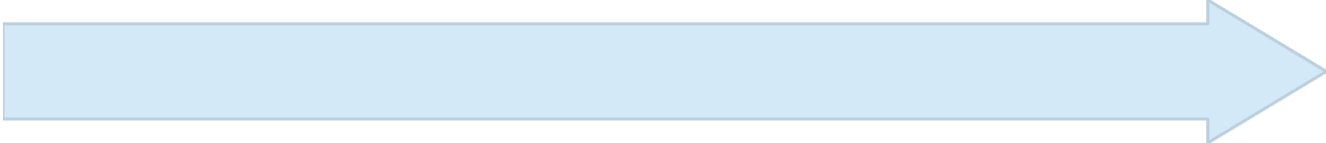


# ***Caso Práctico: Suspensión en Amparo***



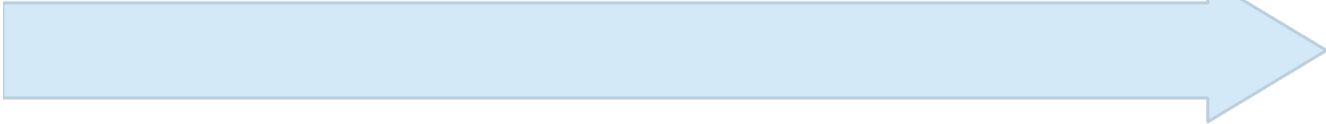
## ***Situación Inicial***

El SAT impone a una empresa un crédito fiscal de 5 millones de pesos y pretende iniciar el embargo de sus cuentas bancarias



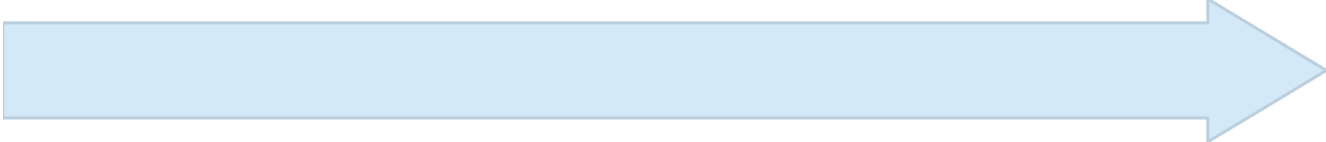
## ***Acción Legal***

La empresa promueve un juicio de amparo y solicita la suspensión del acto reclamado



## ***Resolución del Juez***

El juez, para proteger la subsistencia de la empresa, concede la suspensión



## ***Resultado***

El SAT se abstiene de realizar el embargo hasta que se resuelva en definitiva si el cobro es constitucional

# *Defensa Alternativa*

*El Ombudsman y Otras Vías*



# ***Organismos No Jurisdiccionales***

Además de los medios de defensa jurisdiccionales (juicios), existen organismos autónomos no jurisdiccionales que defienden a los ciudadanos de los abusos de la autoridad.

## ***Características***

- No emiten sentencias obligatorias
- Su poder radica en la mediación
- Realizan investigaciones exhaustivas
- Emiten recomendaciones públicas

## ***Ventajas***

- Servicios gratuitos
- Procesos más rápidos
- Enfoque en la conciliación
- Gran peso moral y mediático

# ***PRODECON: El Ombudsman Fiscal***

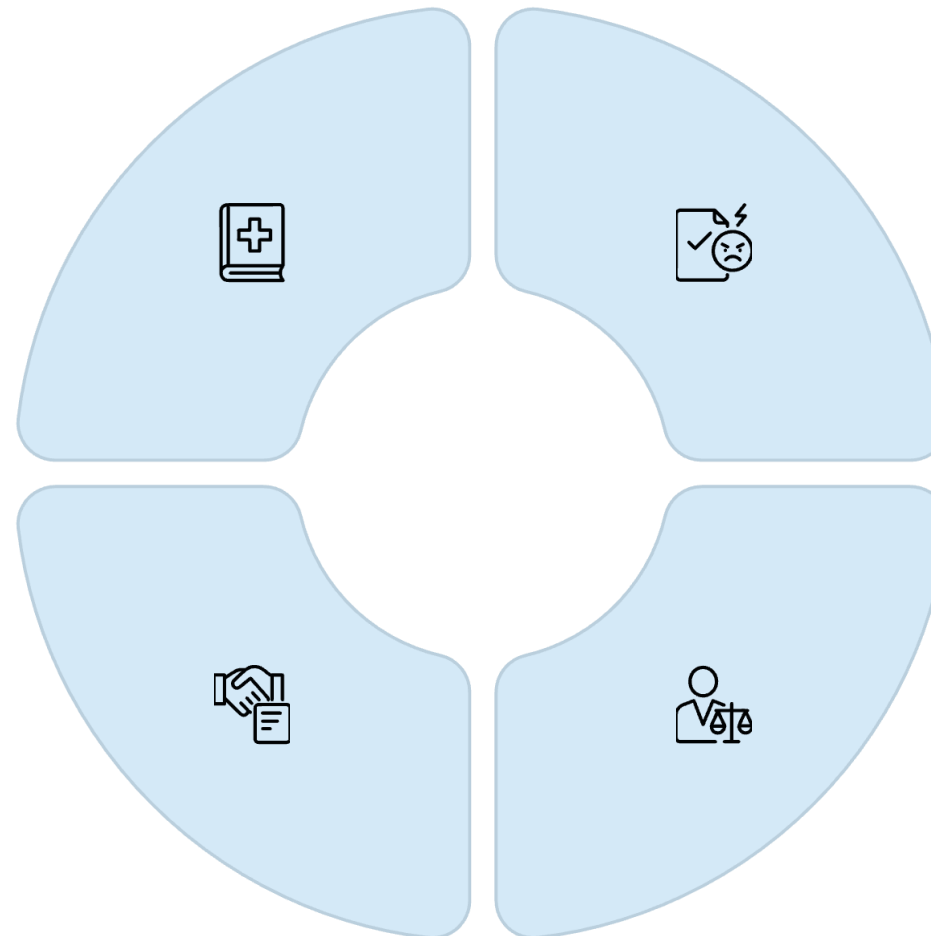
La Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) es un organismo público autónomo que defiende gratuitamente los derechos de los contribuyentes (personas y empresas) frente a las autoridades fiscales federales.

## ***Asesoría***

Resuelven dudas sobre temas fiscales complejos de forma gratuita

## ***Acuerdos***

Facilitan Acuerdos Conclusivos entre SAT y contribuyentes



## ***Quejas***

Investigan actos abusivos y emiten Recomendaciones Públicas

## ***Representación***

Actúan como abogados defensores especialmente para MIPYMES

# ***Autoridades Fiscales Federales***

PRODECON defiende a los contribuyentes frente a las principales autoridades fiscales federales de México.

***SAT***

Servicio de Administración Tributaria

***IMSS***

Instituto Mexicano del Seguro Social

***INFONAVIT***

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda  
para los Trabajadores

***CONAGUA***

Comisión Nacional del Agua

# ***Servicios Clave de PRODECON***

## ***Asesoría y Consulta***

Servicio gratuito para resolver dudas sobre temas fiscales complejos y orientar sobre derechos del contribuyente

## ***Quejas y Reclamaciones***

Investigación de actos abusivos de autoridades fiscales con emisión de Recomendaciones Públicas de gran peso moral

## ***Representación Legal Gratuita***

Defensa sin costo en recursos administrativos y Juicio de Nulidad, especialmente para MIPYMES





## ***Los Acuerdos Conclusivos***

Este es un mecanismo único y de gran valor que ofrece PRODECON para resolver controversias fiscales de manera anticipada.

Si una empresa está siendo auditada por el SAT y hay desacuerdo sobre alguna observación, puede acudir a la PRODECON para iniciar un procedimiento de mediación llamado **Acuerdo Conclusivo**.

# Proceso de Acuerdo Conclusivo



## ***Auditoría SAT***

Desacuerdo sobre observaciones durante la auditoría



## ***Mediación PRODECON***

Procedimiento de Acuerdo Conclusivo entre SAT y empresa



## ***Resolución Anticipada***

Pacto que evita litigio largo y costoso



## ***Beneficio Extraordinario***

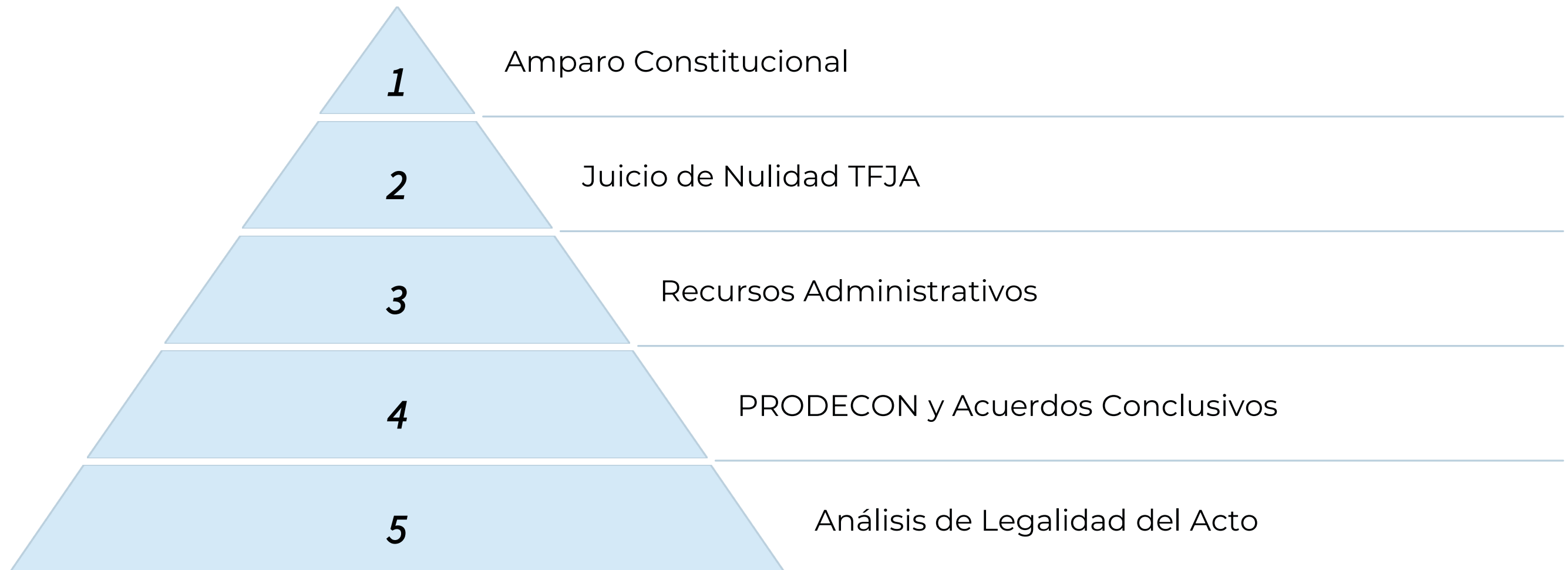
Si se llega a un acuerdo, este tiene el beneficio de la **condonación del 100% de las multas.**

# Comparativa de Medios de Defensa

| Medio de Defensa      | Autoridad          | Costo    | Tiempo Estimado |
|-----------------------|--------------------|----------|-----------------|
| Recurso de Revocación | Misma autoridad    | Bajo     | 3-6 meses       |
| Juicio de Nulidad     | TFJA               | Medio    | 1-2 años        |
| Juicio de Amparo      | Poder Judicial     | Alto     | 2-4 años        |
| PRODECON              | Organismo autónomo | Gratuito | Variable        |

# *Estrategia de Defensa Integral*

Una defensa efectiva requiere conocer y combinar estratégicamente los diferentes medios disponibles según las circunstancias específicas de cada caso.



# ***Factores para Elegir la Vía de Defensa***

## ***Urgencia del Caso***

¿Requiere suspensión inmediata? Considere el amparo con suspensión

## ***Recursos Económicos***

¿Presupuesto limitado? PRODECON ofrece servicios gratuitos

## ***Complejidad Legal***

¿Violación constitucional? El amparo es la vía adecuada

## ***Tiempo Disponible***

¿Necesita resolución rápida? Considere acuerdos conclusivos





# ***Errores Comunes en la Defensa***

## ***Errores Frecuentes***

- No agotar recursos ordinarios antes del amparo
- Perder plazos legales para interponer defensas
- No solicitar la suspensión del acto
- Presentar argumentos insuficientes o mal fundamentados
- No aportar pruebas contundentes

## ***Mejores Prácticas***

- Asesorarse con expertos desde el inicio
- Documentar todo el proceso administrativo
- Actuar dentro de los plazos establecidos
- Preparar argumentos sólidos y bien fundamentados
- Considerar todas las vías disponibles



# ***Plazos Legales Críticos***

El cumplimiento de los plazos legales es fundamental para el éxito de cualquier defensa. Perder un plazo puede significar perder el derecho a defenderse.

## ***Recurso de Revocación***

30 días hábiles a partir de la notificación del acto

## ***Amparo Indirecto***

15 días hábiles desde la notificación o conocimiento del acto

## ***Juicio de Nulidad***

30 días hábiles desde la notificación o conocimiento del acto

# ***Documentación Esencial para la Defensa***



## ***Acto de Autoridad Impugnado***

Copia certificada de la resolución, crédito fiscal, multa o acto que se pretende impugnar



## ***Constancia de Notificación***

Documento que acredite la fecha en que se tuvo conocimiento del acto para calcular plazos



## ***Pruebas Documentales***

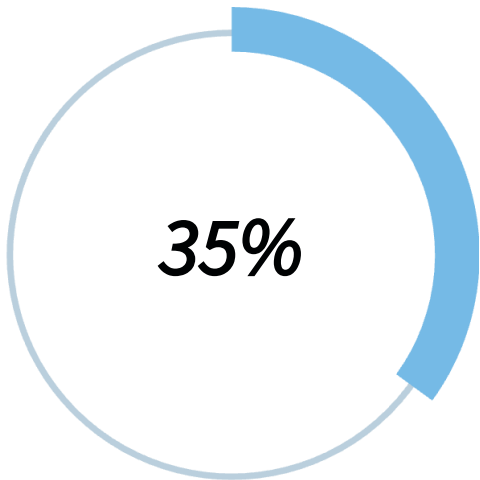
Toda la documentación que respalde la posición de la empresa y demuestre la ilegalidad del acto



## ***Personalidad Jurídica***

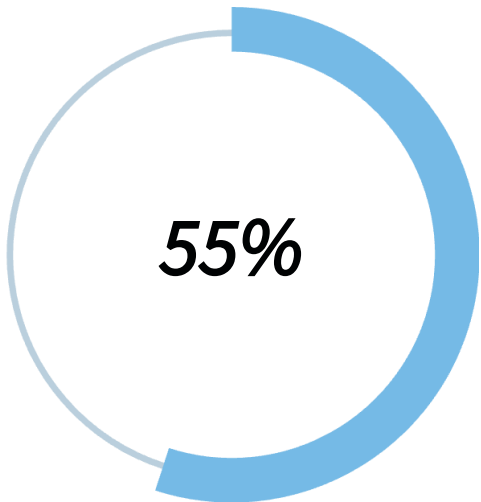
Acta constitutiva, poderes notariales y documentos que acrediten la representación legal

*Tasa de Éxito por Medio de Defensa*



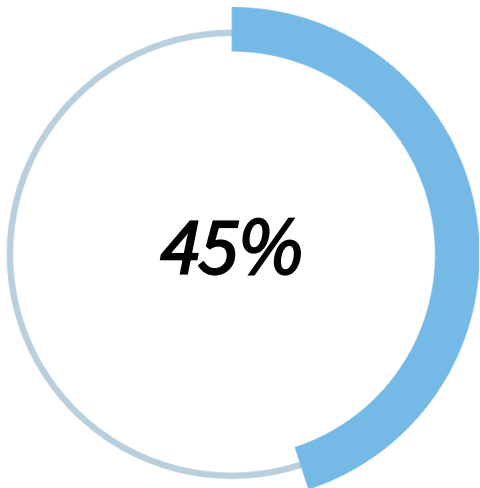
*Recurso de Revocación*

Tasa de éxito promedio en resoluciones favorables



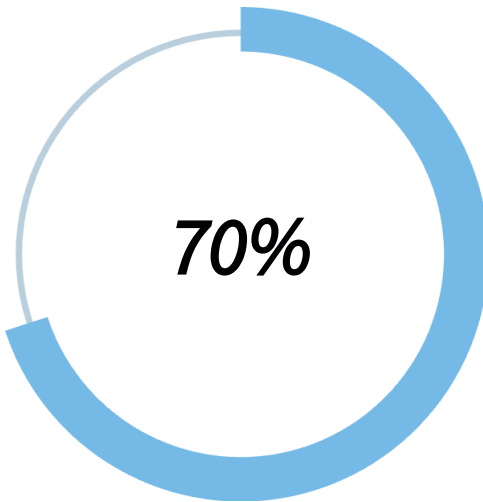
*Juicio de Nulidad*

Tasa de éxito con tribunal imparcial



*Juicio de Amparo*

Tasa de éxito en protección constitucional



*Acuerdos Conclusivos*

Tasa de éxito en mediación PRODECON

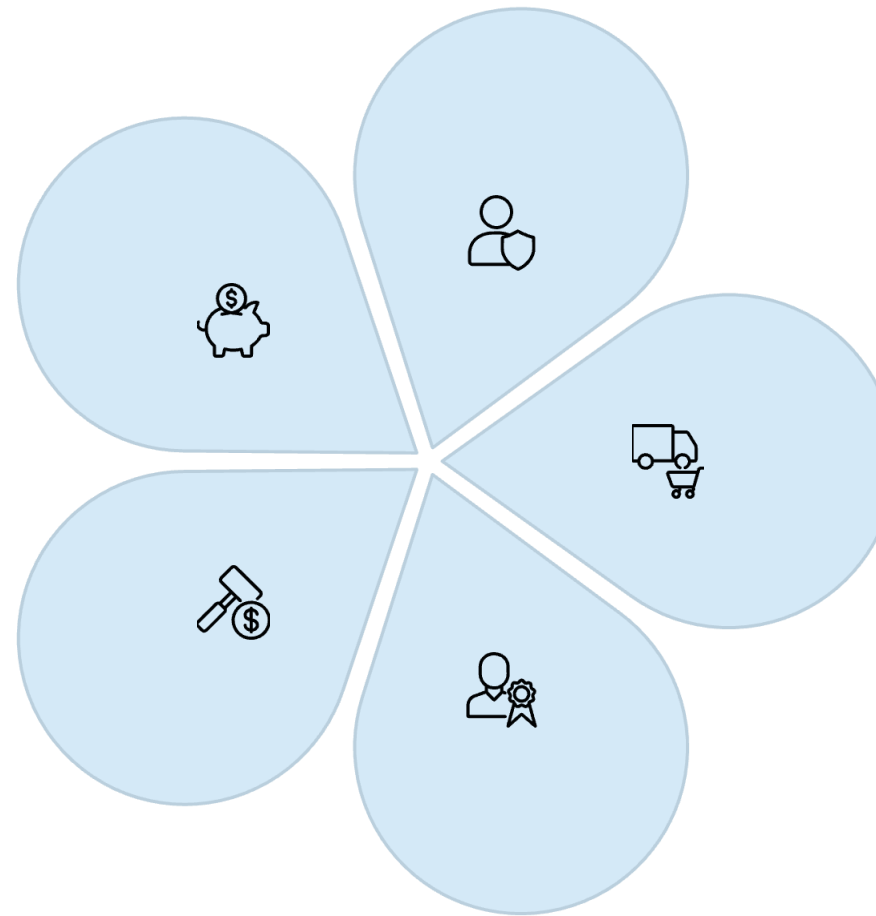
# ***Beneficios de una Defensa Oportuna***

## ***Ahorro Económico***

Evita pagos indebidos y multas  
excesivas

## ***Precedente Legal***

Establece criterios favorables para  
casos futuros



## ***Protección Patrimonial***

Impide embargos y afectaciones  
al patrimonio empresarial

## ***Continuidad Operativa***

Permite seguir operando sin  
interrupciones

## ***Reputación***

Mantiene la imagen y credibilidad  
de la empresa

# ***Recomendaciones Finales***

**1**

## ***Actúe con Prontitud***

No deje pasar los plazos legales. El tiempo es crítico en materia de defensa administrativa

**2**

## ***Busque Asesoría Especializada***

Consulte con abogados expertos en derecho administrativo y fiscal desde el primer momento

**3**

## ***Documente Todo***

Mantenga un registro completo de todas las comunicaciones y documentos relacionados con el caso

**4**

## ***Evalúe Todas las Opciones***

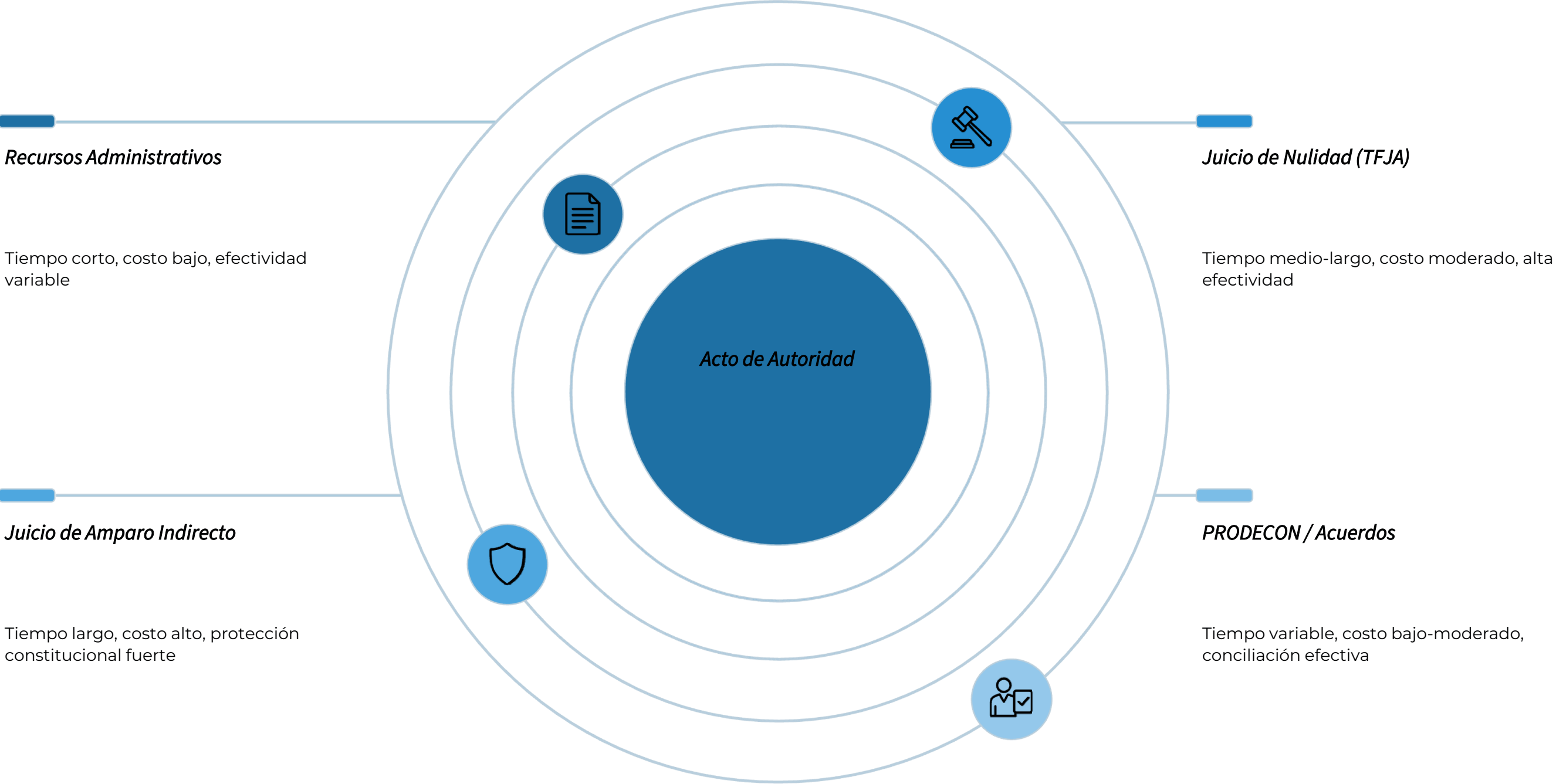
Considere todos los medios de defensa disponibles antes de tomar una decisión

**5**

## ***No Tema Defenderse***

Ejercer sus derechos de defensa es legítimo y necesario para un Estado de Derecho

# Mapa Conceptual de Defensa





# Contacto y Recursos Adicionales

## PRODECON

Teléfono: 55 1205 9000

Sitio web:

[www.prodecon.gob.mx](http://www.prodecon.gob.mx)

**Servicios:** Gratuitos para todos los contribuyentes

---

## TFJA

Sitio web: [www.tfja.gob.mx](http://www.tfja.gob.mx)

Consulta de expedientes: En línea



### Recuerde

La defensa oportuna de sus derechos es fundamental para la salud financiera y operativa de su empresa



SERVICIOS  
CIUDADANOS



## Conclusiones

Los mecanismos de defensa del ciudadano y del empresario frente a los actos de autoridad constituyen un sistema integral de protección de derechos fundamentales. Desde el principio de legalidad y la presunción de inocencia hasta el juicio de amparo, cada medio de defensa cumple una función específica en el sistema jurídico mexicano.

**4**

### *Medios Principales*

Recursos, Nulidad,  
Amparo y PRODECON

**100%**

### *Condonación de Multas*

En Acuerdos  
Conclusivos exitosos

**30**

### *Días Hábiles*

Plazo típico para  
interponer defensas

La clave del éxito radica en conocer estos mecanismos, actuar oportunamente y buscar asesoría especializada. Una defensa bien estructurada no solo protege el patrimonio empresarial, sino que fortalece el Estado de Derecho y garantiza un trato justo por parte de las autoridades.



# ***Bibliografía de Derecho Mexicano***

## *Derecho Constitucional*

### *Carbonell, Miguel*

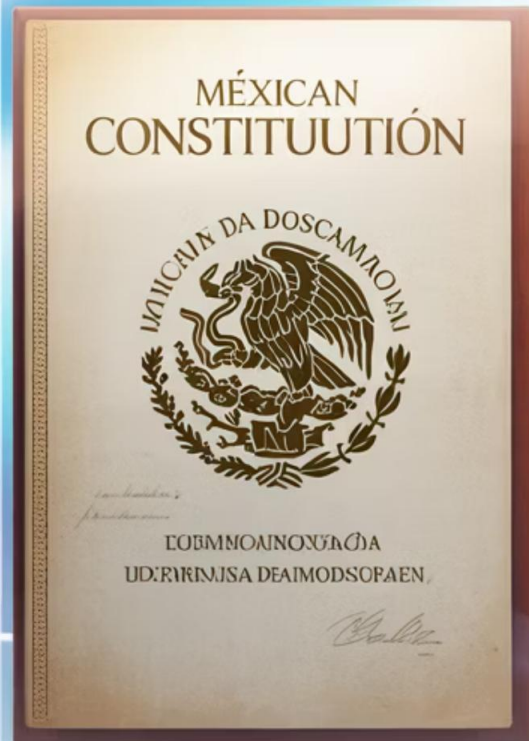
La Constitución Mexicana explicada para jóvenes y no tan jóvenes. México: Nostra Ediciones, 2021.

### *Fix-Zamudio, Héctor, y Valdés, Diego*

Derecho Constitucional Mexicano y Comparado. México: UNAM, 2022.

### *Documento Oficial*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Diario Oficial de la Federación



# *Derecho Administrativo y Competencia Económica*

## *Derecho Administrativo*

- Cossío Díaz, José Ramón. Derecho Administrativo para los Negocios. México: Tirant lo Blanch, 2020.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo. México: Diario Oficial de la Federación (versión más reciente).

## *Competencia Económica*

- Becerra Ramírez, Manuel. Derecho de la Competencia Económica en México. México: UNAM, 2021.





# *Derecho Fiscal*

***Pérez Chávez, José y Pérez Macías, Elías***

Derecho Fiscal I y II. México: Oxford University Press, 2022.

***Bielsa, Rafael***

Introducción al Derecho Fiscal Mexicano. México: IURE Editores, 2021.







## *Derecho Laboral*

📖 Obras fundamentales sobre la legislación laboral mexicana y sus comentarios especializados

***De la Cueva, Mario***

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México:  
Porrúa, 2022.

***Trueba Urbina, Alberto***

Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada.  
México: Porrúa, 2021.

# *Juicio de Amparo*

***Pérez de Acha, Luis***

Manual del Juicio de Amparo. México: Porrúa, 2022.

Guía práctica y completa sobre el procedimiento de amparo en el sistema jurídico mexicano.

***Burgoa Orihuela, Ignacio***

El Juicio de Amparo. México: Porrúa, 2021.

Obra clásica y referencia esencial para el estudio del amparo constitucional.

