

# DERECHO LABORAL APLICADO PARA DISMINUIR CONTINGENCIAS

IMPARTIDO POR: Maestro Ernesto García Reséndiz  
Correo electrónico: [ernestolexresendiz@gmail.com](mailto:ernestolexresendiz@gmail.com)  
5513090603



**ABOGADO** TITULADO POR LA UNAM.

**MAESTRO EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL** POR FACULTAD DE DERECHO DE LA BARRA NACIONAL DE ABOGADOS TITULADO POR EXCELENCIA ACADÉMICA.

PROFESOR EN EL DIPLOMADO DE DERECHO CORPORATIVO EN LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN. UNAM.

Miembro de la Barra Nacional de Abogados y del Colegio de Abogados del Valle de México.

**Director** de Plano Jurídico S.C.

**Abogado** de la firma A&C Servicios Corporativos, coadyuvante en la liquidación laboral de la empresa aérea MEXICANA de AVIACIÓN.

**Capacitador** en el Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, entre otros en materia laboral.

**Conferencista** de diversos temas laborales en la UNAM, INFONAVIT, IMSS, Televisa, Interjet, Asociación Mexicana de Contadores Públicos y Federación Internacional de Periodistas.

**Abogado postulante**, especialista en materia laboral, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local y ante los Tribunales Especializados de la Materia.

# REFORMA EN DERECHOS HUMANOS

- A partir de junio de 2011 se dio una reforma constitucional en materia de derechos humanos.
- Dicha reforma cambia nuestro paradigma de ver al derecho y abre una amplia gama de derechos que pueden ser reclamados en juicio.
- **ARTICULO 1o.** En los estados unidos mexicanos todas las personas **gozaran de los derechos humanos** reconocidos en esta **constitución y en los tratados internacionales** de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.
- **Las normas relativas a los DH se interpretaran de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales** de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección mas amplia.
- **Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos** humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. en consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

## CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA) Crea la Corte Interamericana de Derechos Humanos

- **Artículo 16. Libertad de Asociación**

- 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

- **CAPITULO III**

- **DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**

- **Artículo 26. Desarrollo Progresivo**

- Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.



- Crea el parámetro de regularidad constitucional
- Constitución contiene un derecho mejor que un Tratado, debe aplicar la Constitución
- Tratado tiene un mejor derecho que la Constitución debe aplicar el Tratado.
- Constitución y Tratado se contradicen, deberá aplicar la Constitución
- Resoluciones de la Corte Interamericana donde México es parte son obligatorias y las resoluciones donde México no es parte son VINCULANTES.

# CASOS CIDH

- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS LABORALES INFORME No. 14/15 CASOS 11. 602, 12.385, 12.665 Y 12.666 TRABAJADORES CESADOS (PETROPERU, MEF Y ENAPU) TRABAJADORES CESADOS (MINEDU) PERU
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala RESUMEN OFICIAL EMITIDO POR LA CORTE INTERAMERICANA SENTENCIA DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2021 HUELGA ILEGAL
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO TRABAJADORES DE LA HACIENDA BRASIL VERDE VS. BRASIL SENTENCIA DE 20 OCTUBRE DE 2016
- Caso Mirna Marck Chang Vs Guatemala (Proyecto de Vida)

# **PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"**

- Artículo 6 Derecho al trabajo
  1. Todo persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
  - 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
- Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
- Artículo 8 Derechos sindicales
- Artículo 9 Derecho a la seguridad social
- Organización Internacional del Trabajo ha ratificado 78 convenios México de los cuales, 67 están en vigor.

# ¿Que modificaciones impulsan la reforma laboral?

- Reforma constitucional a los artículos 103 y 107, en materia de justicia laboral publicada el 24 de febrero de 2017.



- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado el 20 de septiembre de 2018.



- Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC Tratado México, Estados Unidos y Canadá ratificado el 19 de junio de 2019.

# Cambios fundamentales a nivel constitucional

- Eliminación de las JCA y de la JFCA junto con la creación de Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de los Estados.
- Establecimiento de la conciliación obligatoria como una instancia administrativa, pre judicial a cargo de centros especializados de la administración pública federal y estatal.
- El Centro de Conciliación y Registro Laboral, es un organismo público descentralizado, encargado de la conciliación, registro de todos los contratos colectivos y sus procesos administrativos relacionados con dichos contratos.
- Para los conflictos de contratación colectiva prevé los principios de libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patrones (constancia de representatividad) y se crea el voto personal, libre y secreto. 30% CONSTANCIA Y 50%+1 HUELGA
- Se crea un nuevo sistema de competencias con las autoridades federales y locales, vía la creación del organismo público descentralizado.

# CAMBIOS RELEVANTES DEL CONVENIO 98

- Protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical.
- Fomentar la protección a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.
- Respetar la voluntad de los trabajadores en las negociaciones colectivas y la representatividad de los sindicatos.
- Prevenir actos que obliguen al trabajador a afiliarse a un sindicato o que lo despidan o perjudique en su empleo al trabajador por afiliarse a un sindicato.
- Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales para garantizar el respeto a la libertad sindical.
- Asegurar la representatividad de los trabajadores en los sindicatos.



# CAMBIOS RELEVANTES DEL ANEXO 23-A TMEC

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.
- Eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- **Eliminar cualquier forma de simulación laboral** que perjudique a los trabajadores.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- No derogación de cualquier institución jurídica que sea para la creación de empleos o activación económica.
- Representación en la negociación colectiva.
- Conocimiento de los trabajadores de las negociaciones colectivas de los sindicatos y voto personal, libre y secreto.
- Establecer un organismo que verifique los derechos colectivos in-situ.

# Cambios relevantes introducidos a nivel legal

- El establecimiento de un modelo procesal predominantemente oral, gratuito y oral conciliatorio.
- La fijación de una audiencia preliminar o un auto de depuración para sanear el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes.
- Facultad de sancionar con multa las actuaciones notoriamente improcedentes que tengan como finalidad dilatar el procedimiento.
- Faltas graves el retraso en la emisión de una determinación por más de 8 días y después del plazo legal y la demora deliberada en la practica de ciertas diligencias.
- Facultad para reducir el numero de testigos e imponer medidas de apremio para lograr el desahogo de las pruebas.
- Obligación de subsanar las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante el desarrollo del procedimiento y garantizar que las objeciones no dilaten el juicio.
- Buzones electrónicos para realizar notificaciones y consulta de expedientes e interconectar a las autoridades laborales.

- Disposición de base de datos a cargo de las instituciones de seguridad social.
- Desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales mediante videoconferencia en caso de que las personas necesarias para su desahogo estén fuera de la residencia del órgano jurisdiccional, así como para formular las prevenciones y aclaraciones.
- Prohibición de que la directiva sindical tenga una duración indefinida.
- Simulación. Se protegen los derechos del trabajador al considerarse que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales no producirá efecto alguno.
- Beneficiarios. Se establece la obligación de designar beneficiarios en el contrato individual de trabajo para caso de fallecimiento ellos reciban las prestaciones laborales.
- Ambiente libre de discriminación y violencia. Los empleadores deberán implementar un protocolo para prevenir la discriminación por género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

- Recibos de pago. Los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet pueden sustituir a los recibos impresos con firma autógrafa.
- Descuento de cuota sindical. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le descuente la cuota sindical, o que se le descuente en donde el patrón tendrá la obligación de descontar y de pagarla al sindicato.
- Trabajadores del hogar. Inscribir al trabajador del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social, darle instrucción general y abstenerse de maltrato de palabra y obra, guardando siempre consideración al trabajador del hogar.
- Aviso de rescisión. La falta del aviso ya no hace ver en automático la injustificación del despido, sino que se presume la injustificación, salvo que el patrón exhiba las pruebas en contrario que acrediten la justificación del despido.
- Ofrecimiento del trabajo. El empleador que despidió al trabajador y niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, ya no revierte la carga de la prueba al trabajador. “se pudiera decir que se tendría que probar un hecho negativo”

- Eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se crean los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial Federal o de los Estados.
- Creación de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Será un organismo para conciliar los conflictos de jurisdicción federal, registrar todos los contratos colectivos del país, los reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales.
- Centros de conciliación de las Entidades Federativas. Serán Organismos Públicos Descentralizados de cada entidad federativa, que estarán encargados de la conciliación previa de la demanda en asuntos de jurisdicción local.
- Democracia sindical. Se establecen procedimientos de elección de las directivas sindicales salvaguardando el voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, debiéndose ajustar a reglas de igualdad de género.
- Registro de sindicatos. Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quien hará pública la información.
- Dicho registro se puede perder por que los dirigentes incurran en actos de extorsión contra sus empleadores o los trabajadores, exigiéndoles el pago de dinero o en especie para desistir un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.

- **Constancia de representatividad.** La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto, constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato que quiera celebrar un contrato colectivo de trabajo deberá contar previamente con la constancia en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y contar con al menos el 30% de los trabajadores en favor del contrato colectivo.
- **Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.** En la revisión de los contratos colectivos se deberá someter a consideración de la mayoría de los trabajadores regidos por el contrato la renovación a través del voto personal, libre y secreto.
- **Entrega del contrato colectivo de trabajo.** Se deberá entregar a todos los trabajadores 15 días después a su depósito en el Centro de Conciliación y Registro Laboral.
- **Convenios y procedimiento de conciliación.** Se harán por escrito y ratificarán en los centros de conciliación, así como el trabajador podrá acudir libremente al centro de conciliación a solicitar el procedimiento, el patrón deberá asistir personalmente o a través de un apoderado, el trabajador podrá estar asistido por una persona de confianza o por un licenciado en derecho.

- Licencia para padres con hijos con cáncer. Durante el periodo de 3 años si tiene un trabajador un hijo menor a 16 años que haya sido diagnosticado con cáncer, podrá acompañarlo a su diagnostico y tratamientos de 1 a 28 días.
- Exceptuados de acudir a la conciliación: 1.- Discriminación, 2.- Designación de beneficiarios, 3.- Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, 4.- Trata de persona, trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad de negociación y negociación colectiva, 5.- Disputa de titularidad de contratos colectivos.
- Procedimiento judicial. Las audiencias serán públicas y presidias por un juez que deberá ordenar la realización y diligencia de las pruebas, dirigirá el debate y podrá interrogar libremente sobre los hechos para averiguar la verdad, consistirá de una etapa escrita (demanda, contestación y reconvención, replica y duplica) etapa oral (audiencia preliminar, audiencia de juicio)

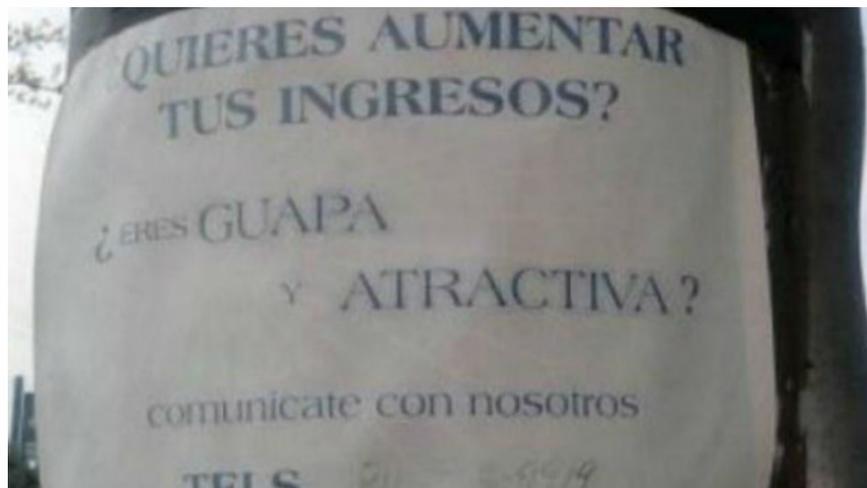
# Prohibición de utilizar de forma indebida contratos

- Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

# ¿Puedo como patrón hacerme acreedor a una multa sin haber contratado aun al trabajador?

- Si, el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo establece las prohibiciones a los patrones en las fracciones I y XIV que son:
- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, genero, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a discriminación.
- Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- Sanción en materia laboral. Art. 995 de 50 a 2500 VUMA fracción XIV. Y el 994 fracción VI. Al patrón que cometa cualquier conducta discriminatoria en el centro de trabajo se le pondrá multa de 250 a 5,000 VUMA
- Sanción en materia penal. Artículo 206 CPCDMX, cuando una persona por motivo de edad, sexo, estado civil, idioma, religión, color de piel, orientación sexual, nacionalidad, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud, atente contra la dignidad humana o tenga por objeto los derechos y libertades de las personas; IV. **niegue y restrinja derechos laborales de otro.**
- Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días.

- Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:
  - I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;
  - II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o



## Recepcionista

- ◆ De muy buena presencia con facilidad de palabra
- ◆ Con experiencia en ventas
- ◆ De 18 a 23 años, tez clara
- ◆ Estatura mínima 1.60
- ◆ Residir Lima Centro

## REQUISITOS

**Edad: 22 a 35 años**

**Genero: Femenino**

**Escolaridad: QBP TITULADO ó TITULO EN TRAMITE**

**Experiencia laboral en: Toma de muestra, serología, uroanálisis y microbiología.**

**Disponibilidad para viajar**

**INDISPENSABLE**

- 1.- Capacidad de automotivación, solución a problemas, manejo del estrés y entendimiento a recibir ORDENES.**
- 2.- Talentosa en servicio al cliente, capacidad de SONREIR, saludar de mano y tener un trato 100 % amable con el paciente.**
- 3.- Presencia física e imagen personal impecable**
- 4.- Tener una Necesidad de trabajar y gusto por el trabajo.**
- 5.- Automóvil propio**
- 6.- Capacidad de Liderazgo**
- 7.- No Feministas**

**Si no cuenta con todos los requisitos solicitados por favor no enviar su currículum.**

**Lunes, 23 abril 2012**

# Ofertas de Empleo

Complejo hotelero en el Sur de la Isla

**Precisa**

## **JEFE DE ADMINISTRACIÓN**

- Experiencia mínima 5 años sector turístico.
- Dominio de inglés.
- Preferiblemente residente en el Sur.
- Flexibilidad horaria.
- Altán de superación y profesional resolutivo con dotes de mando.

Interesados enviar curriculum vitae con fotografía a [personalsur2011@hotmail.com](mailto:personalsur2011@hotmail.com)

Complejo hotelero en el Sur de la Isla

**Precisa**

## **CONTABLE**

- Experiencia mínima 3 años.
- Residente en el Sur.
- Dominio programa Noray y paquete Office.
- Altán de superación y profesional resolutivo.
- Flexibilidad horaria.

Interesados enviar curriculum vitae con fotografía a

[personalsur2011@hotmail.com](mailto:personalsur2011@hotmail.com)

**RECEPCIONISTA, HOTEL** Santa Cruz, CV [repciontfs@hotmail.com](mailto:repciontfs@hotmail.com)

**SE NECESITA** estilista profesional, con experiencia unisex. 922-646879. La Laguna.

**SE NECESITA** cocinero/a planchista para restaurante en Santa Cruz, La llave de las nubes. Interesados traer curriculum a la calle Doctor Allarth, nº 46. Teléfono 922-152888

**MANICURISTA SE** precisa con experiencia. 922-212355.

**SE NECESITA** cocinero para restaurante internacional en el Puerto de la Cruz. Teléfono 922-389848.

**NECESITO PASTELERO**, con experiencia, media jornada, Puerto Cruz. Teléfono 922-389848.

**NECESITO CHICA/O** con experiencia, para uñas gel o porcelana, S/C. 691-869993, 922-247693.

**CHICAS Y CHICOS** 20-50 años distribuidor oficial gas natural-Unión Fenosa. Seleccionamos para nuestro departamento comercial personas de 20-50 años con o sin experiencia en el sector, nuestra principal función es el asesoramiento a clientes pymes, empresas y doméstico. Ofrecemos formación a cargo de la empresa, desarrollo profesional y plan de carrera interna para formar parte de una compañía líder en el sector con más de diez años de experiencia. Pagos semanales, altas comisiones, dietas y sueldo fijo. 922-098126.

**easyCut!**  
Busca peluqueros/as

¿Quieres un buen salario, formación continua y estabilidad laboral en la zona de Santa Cruz de Tenerife?

Llama al 620 637 631  
o envía tu CV a [vm@easycut.es](mailto:vm@easycut.es)

**easyCut!**  
peluqueros

- Se sugiere que los anuncios de oferta de trabajo contengan los siguientes requisitos:
- Indicar la vacante a ocupar
- Si deberá tener disponibilidad horaria
- Requisitos del puesto de trabajo
- Si es trabajo de campo o solo se atenderá en lugar fijo
- Puede incluir el salario y prestaciones ofertadas
- Documentación con la que necesita asistir el trabajador.
- Si se cuentan con prestaciones extra legales.

# Para no incurrir en situaciones de discriminación

- Se recomienda: Elaborar el manual de puestos y funciones, los cuales deben contener:
- Objetivo. General y específicos, todos tendientes a organizar las funciones de cada uno de los colaboradores de la empresa y que tengan el conocimiento de cuales serán sus atribuciones dentro de la empresa.
- Puestos. Indicar los puestos y como se encuentra estructurada la empresa, quienes dependen de quien y como es que se relacionaran las áreas de trabajo.
- Descripción de puestos. Donde deberá indicarse el nombre del puesto, relaciones de autoridad (subordinados y jefe inmediato), especificaciones del puesto, escolaridad, experiencia, conocimientos, aspectos personales y por ultimo sus funciones específicas.
- En la elaboración de funciones los empleados de dirección, supervisión, vigilancia, administración, los verbos que se recomiendan es organizar, dirigir, supervisar, ordenar, visualizar, ordenar, todos aquellos que signifiquen organizar desde un aspecto de mando; los trabajadores de base sus verbos empleados para las funciones específicas son realizar, elaborar, empacar, transportar, cumplir, todos aquellos que indiquen actividades de obediencia o subordinación.

# DOCUMENTOS PARA ACREDITAR LA NO DISCRIMINACIÓN

- Elaborar un tabulador de puestos y de salarios donde se indique el nombre de la persona que esta ocupando el puesto, la categoría y el salario percibido.
- Establecer una política de contratación y una política de reclutamiento de personal donde se indique como es que se va a contratar al personal.
- Comunicado por escrito donde los trabajadores se enteren que en la empresa no se harán ni se toleraran cualquier acto de discriminación o acoso laboral o sexual entre los compañeros o con los jefes de la empresa.
- Protocolo en contra de la discriminación laboral o sexual o el acoso u hostigamiento laboral o sexual

- Comisión recibe la queja de aquella persona que sufre la conducta y crea un ambiente sano (no atacar ni prejuzgar los hechos que te narran)
- Clasifica si es acoso u hostigamiento laboral o sexual.
- Se toman medidas provisionales que pudieran ser (rolar a los trabajadores, evitar que tengan contacto en las horas de trabajo o lugares de trabajo)
- Recaban información mediante un proceso discreto y evitan en todo momento que se realice un escándalo dentro de la empresa.
- Con la documentación e información obtenida cita y da garantía de audiencia a la persona que realizó las conductas.
- Si son conductas de carácter sexual acompaña a la trabajadora o trabajador a realizar sus denuncias y proporciona información para que acudan a denunciar ante las autoridades correspondientes.
- Con la información recabada sanciona en modificar conductas y realizar un procedimiento para que recapacite su actuar quien realiza la conducta, suspende (hasta por 8 días sin goce de sueldo) o rescinde la relación de trabajo.

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

- **Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.
- **Artículo 26.-** La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.
- **Artículo 33.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

- Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:
  - I. Fecha de ingreso del trabajador;
  - II. Antigüedad del trabajador;
  - III. Faltas de asistencia del trabajador;
  - IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
  - V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
  - VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;

- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;  
y
- XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.
- La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

# ¿PUEDE NO PAGARSE UN SALARIO Y EXISTIR RELACIÓN DE TRABAJO?

- Si, cabe la posibilidad de que se establezca la relación de trabajo entre patrón y trabajador sin que medie el pago de un salario, simplemente basta que se dé la prestación de un servicio personal y subordinado.
- La falta de pago de un salario puede ser reclamada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde condenaran al pago de un salario si no se establece será el mínimo general vigente o el salario mínimo profesional si se encuentra en dichos salarios profesionales.
- **TRABAJADORES DE HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES Y ANÁLOGOS. EL VÍNCULO LABORAL SE CONFORMA A PESAR DE QUE EL EMPRESARIO CONVenga EN NO PAGARLES SALARIO.**

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

- Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;

- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuenciales.
- Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

# Prohibición de utilizar de forma indebida contratos

- Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

# TIEMPO DETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA

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



- Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si no existe contrato se entenderá por tiempo indeterminado, inclusive si se establece un título diverso del contrato si se desprende relación laboral se entenderá por tiempo indeterminado.

- Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual **no podrá exceder de treinta días**, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
- El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, **podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.**
- Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.
- Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, **a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento** en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

- Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, 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.
- La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, **tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general** o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.
- Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.
- Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, **tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento** en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

- Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
- Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. **Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón,** a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.
- Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

# QUIENES ESTAN OBLIGADOS A TENER COMISIONES MIXTAS

- **Artículo 153-E.** En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:
  - I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
  - II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
  - III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
  - IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
  - V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

# Recomendación contrato a prueba y capacitación inicial

- Indicar las comisiones que evaluarán a los trabajadores, si no estás obligado a tener una comisión mixta elaborar una comisión para verificar dichos contratos.
- Emitir la recomendación de si el trabajador es apto o no es apto para el desarrollo de sus actividades.
- Indicar que elementos se le van a evaluar al trabajador.
- Formar un expediente de evidencias de consideraciones a evaluar del trabajador.

- De las 900 empresas de subcontratación registradas en el país, sólo 100 están inscritas en el IMSS y de estas 40% pagan impuestos, según un análisis de la firma Staffing Industry Analysts.
- En México, en el año 2012, con la Reforma Laboral, se reguló el régimen de subcontratación laboral.
- Subcontratistas. Mejor conocido como outsourcing regulados del 15-A al 15-D de la Ley Federal del Trabajo.
- ARTICULO 28 FRACCION XXX. De la Ley del Impuesto Sobre la Renta fue uno de los principales detonantes para que se diera el crecimiento desmedido del outsourcing. Ya que con la subcontratación se podrá deducir los pagos que se le realicen a las empresas al 100% y no afectara la deducibilidad parcial a la empresa que recibe los servicios.
- Otro de los beneficios es que se deslinda a la empresa que recibe los servicios del trabajador de cualquier carga laboral, de seguridad social, administrativa y fiscal.
- Uno de las polémicas establecidas por el outsourcing es que lo que comercian dichas empresas es la fuerza de trabajo y contradice los derechos humanos, así como lo establecido en la Ley Federal del Trabajo

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

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
  - b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
  - c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.



- **Artículo 15-B.**
- El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.
- **CONTRATISTA SOLVENTE**
- La contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el SMG.
- Multa de \$25,670 a \$256,700

## Artículo 15-C.

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

### UNIDAD DE VERIFICACIÓN ACREDITADA

- Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.
- Prohibido subcontratar para disminuir derechos de trabajadores
- **Artículo 15-D.** No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales;...
- **Artículo 1004-C.** A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el SMG. Multa de \$25,670 a \$513,400

- Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.
- **No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones** que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, **ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.**
- Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

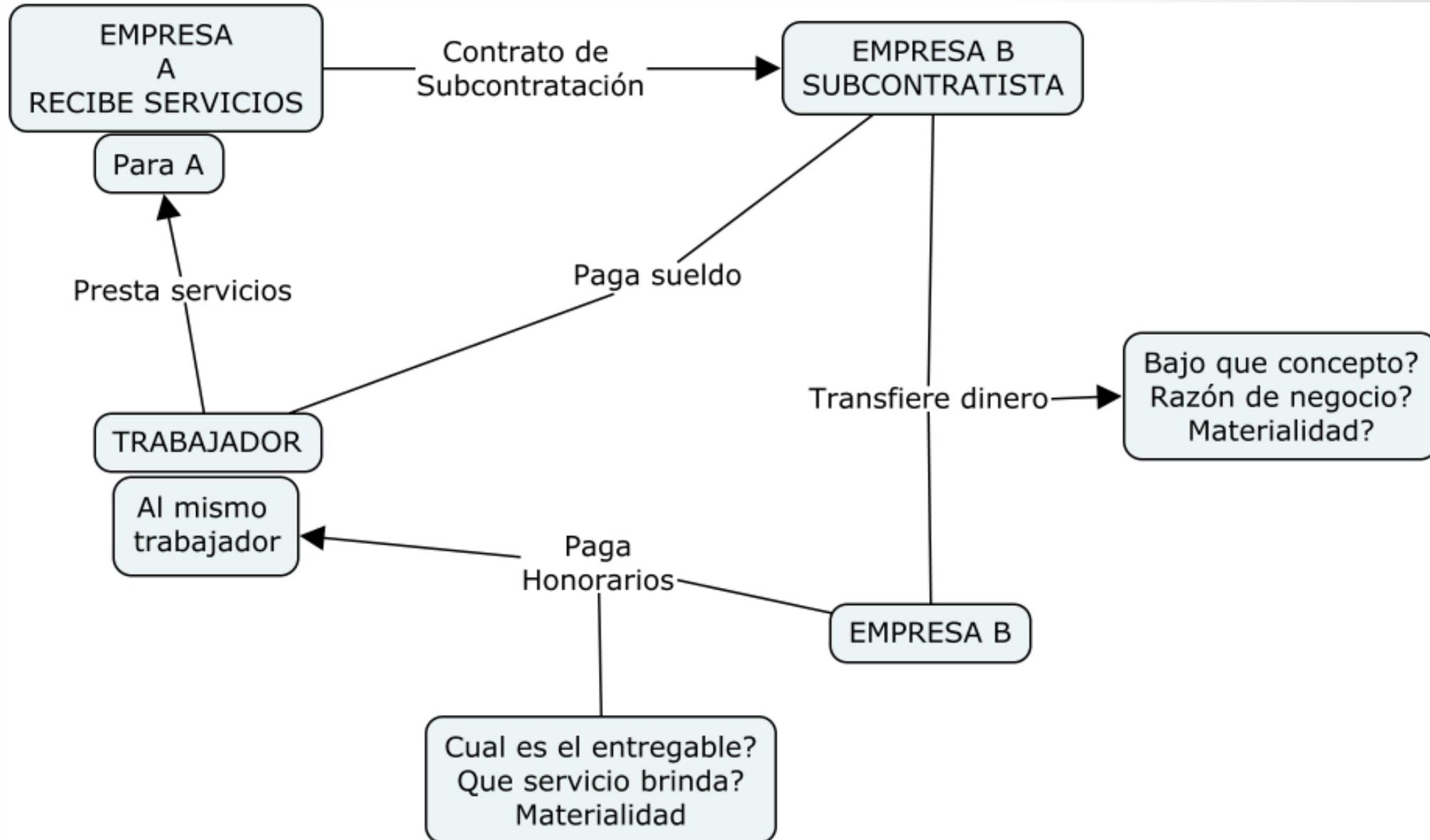
- La misma Ley Federal del trabajo establece que los subcontratistas no serán responsables solidarios sino que serán patrones propios y la Ley del Seguro Social, protege que se pudiera dar la separación de la relación pero en caso de no cumplir las obligaciones deberán ser responsables solidarios.
- Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:
- I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

- II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.
- El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.
- Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

- La prestación de estos servicios se ha venido considerando como una actividad gravada para los efectos del impuesto al valor agregado (IVA), de conformidad con lo previsto por el artículo 14, fracción I de dicha ley, esto al considerarse que se trata de una prestación de servicios independiente. Bajo las condiciones de este tipo de contratos la empresa contratista presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de la empresa contratante, la cual fija las tareas y las supervisa.
- En efecto, en términos legales, en la subcontratación de servicios no existe una relación laboral entre el personal de la empresa contratista y la empresa contratante, ya que esta relación se presenta entre la contratista y su personal.
- En este contexto, las empresas contratantes que pagan la contraprestación de los servicios prestados por la contratista deducen para efectos del ISR dicha erogación y acreditan el IVA que les es trasladado.

- En el caso IVA, el requisito para su acreditamiento, en los términos del artículo 5 fracción II, es que cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al Servicio de Administración Tributaria sobre el pago de dicho impuesto.
- Las nuevas disposiciones para el ejercicio 2017 obligan al contratante de los servicios de subcontratación laboral a fiscalizar al contratista y obtener de él la documentación que compruebe el pago a los trabajadores y el entero del IVA trasladado, entre otros requisitos para que proceda su deducción para efectos del ISR y acreditamiento de IVA, respectivamente

- Artículo 17. Para efectos de esta Ley se entenderán Actividades Vulnerables y, por tanto, objeto de identificación en términos del artículo siguiente, las que a continuación se enlistan:
- XI. La prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo, en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente cualquiera de las siguientes operaciones:
  - a) La compraventa de bienes inmuebles o la cesión de derechos sobre estos;
  - **b) La administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes;**
  - **c) El manejo de cuentas bancarias, de ahorro o de valores;**
  - d) La organización de aportaciones de capital o cualquier otro tipo de recursos para la constitución, operación y administración de sociedades mercantiles, o
  - e) La constitución, escisión, fusión, operación y administración de personas morales o vehículos corporativos, incluido el fideicomiso y la compra o venta de entidades mercantiles.
- Serán objeto de Aviso ante la Secretaría cuando el prestador de dichos servicios lleve a cabo, en nombre y representación de un cliente, alguna operación financiera que esté relacionada con las operaciones señaladas en los incisos de esta fracción, con respeto al secreto profesional y garantía de defensa en términos de esta Ley;



- Esquema NORMAL
  - Un empleado gana \$25,000.00
  - Retiene ISR \$ 4,322.25
  - IMSS \$ 876.14
  - TOTAL \$ 5,198.39
  - Percibe: \$ 19,801.61
  - El Patrón gasta: \$ 6,795.46 en 3% Nomina, Infonavit y RCV
  - Aprox. 29% de costo nominal
- Un empleado gana \$25,000.00
  - Retiene \$ 0.00
  - Percibe: \$ 25,000.00
  - El Patrón gasta: \$ 3,255.00 en
  - \$1,255.00 De Seguridad Social
  - y \$ 2,000.00 por el 8% de comisión.

- Artículo 5o.-A CFF. Los actos jurídicos que carezcan de una razón de negocios y que generen un beneficio fiscal directo o indirecto, tendrán los efectos fiscales que correspondan a los que se habrían realizado para la obtención del beneficio económico razonablemente esperado por el contribuyente. En el ejercicio de sus facultades de comprobación, la autoridad fiscal podrá presumir que los actos jurídicos carecen de una razón de negocios con base en los hechos y circunstancias del contribuyente conocidos al amparo de dichas facultades, así como de la valoración de los elementos, la información y documentación obtenidos durante las mismas.
- La autoridad fiscal podrá presumir, salvo prueba en contrario, que no existe una razón de negocios, cuando el beneficio económico cuantificable razonablemente esperado, sea menor al beneficio fiscal. Adicionalmente, la autoridad fiscal podrá presumir, salvo prueba en contrario, que una serie de actos jurídicos carece de razón de negocios, cuando el beneficio económico razonablemente esperado pudiera alcanzarse a través de la realización de un menor número de actos jurídicos y el efecto fiscal de estos hubiera sido más gravoso.

- Se considera que existe un beneficio económico razonablemente esperado, cuando las operaciones del contribuyente busquen generar ingresos, reducir costos, aumentar el valor de los bienes que sean de su propiedad, mejorar su posicionamiento en el mercado, entre otros casos. Para cuantificar el beneficio económico razonablemente esperado, se considerará la información contemporánea relacionada a la operación objeto de análisis, incluyendo el beneficio económico proyectado, en la medida en que dicha información esté soportada y sea razonable. Para efectos de este artículo, el beneficio fiscal no se considerará como parte del beneficio económico razonablemente esperado.
- La expresión razón de negocios será aplicable con independencia de las leyes que regulen el beneficio económico razonablemente esperado por el contribuyente. Los efectos fiscales generados en términos del presente artículo en ningún caso generarán consecuencias en materia penal.

## ¿Cómo probar hechos?



**PROBLEMÁTICA**

Algunas de las documentales exhibidas las rechaza el SAT por ser pruebas de fácil realización

Los documentos privados están sujetos a perfeccionamiento

Lograr una sinergia en el ámbito legal, fiscal, financiero, de control interno y con el proveedor

# Exposición de motivos de las reformas del presidente a la subcontratación

- Se ha determinado que la subcontratación es un esquema agresivo que tiende a disminuir las prestaciones de los trabajadores y que no les otorga seguridad jurídica.
- Se han diseñado estrategias de pagos a través de sindicatos o pagos con honorarios asimilados a salarios que son tendientes a disminuir la seguridad social de los trabajadores, así como se evaden impuestos de cuotas de seguridad social e impuesto sobre nominas.
- Se desarrollan esquemas agresivos de evasión fiscal en donde se juega con el subsidio al empleo de los trabajadores registrándolos en varias empresas.
- Se ha determinado que se da de baja continuamente a los trabajadores del seguro social, para que con posterioridad los dé de alta otra razón social sin tener el conocimiento el trabajador y cuando demanda no conoce quien es su patrón y se les quita la antigüedad a los trabajadores de forma indebida.

# Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo

Artículo 12. - Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando un persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el **reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros**. Estas no se considerarán patronos ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 13. - **Se permite la subcontratación de servicios especializados** o de ejecución de obras especializadas **que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos**, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

- Artículo 14.- La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas **deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.** La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.
- Artículo 15. - Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

- El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los 20 días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.
- Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

- Artículo 41. - ... Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.
- Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: 1 a VII .... VIII.
- El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.
- Artículo 1004-C. - A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (\$179,240 a \$4,481,000), sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes. Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.

- Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
- La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.
- La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:
  - I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.
  - II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

- III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.
- Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.
- El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

- Artículo 304 A . INFRACCIONES DE ACTOS U OMISIONES ... I. a XXI. ... XXII. No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.
- Artículo 304 B . SANCIONES DEL 304... I. a 111. ... IV. Las previstas en las fracciones 1, 11 , XI I, XIV, XVII, XX y XXI, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización. V. La prevista en la fracción XXII, con multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces el valor de la unidad de medida y actualización.

- Artículo 29 Bis. - Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:
- a) Datos Generales; b) Contratos de servicio; c) Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones; d) Información de los trabajadores; e) Determinación del salario base de aportación, y D Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.
- La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

- Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.
- El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

# CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

- Artículo 15-D.- No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social **como con la actividad económica preponderante del contratante.**
- Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:
  - I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y
  - II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

- Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, **que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos**, siempre que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.
- Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.
- Artículo 26. -Son responsables solidarios con los contribuyentes:
- XVI. Las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras a que se refiere el artículo 15-D del presente Código, por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.

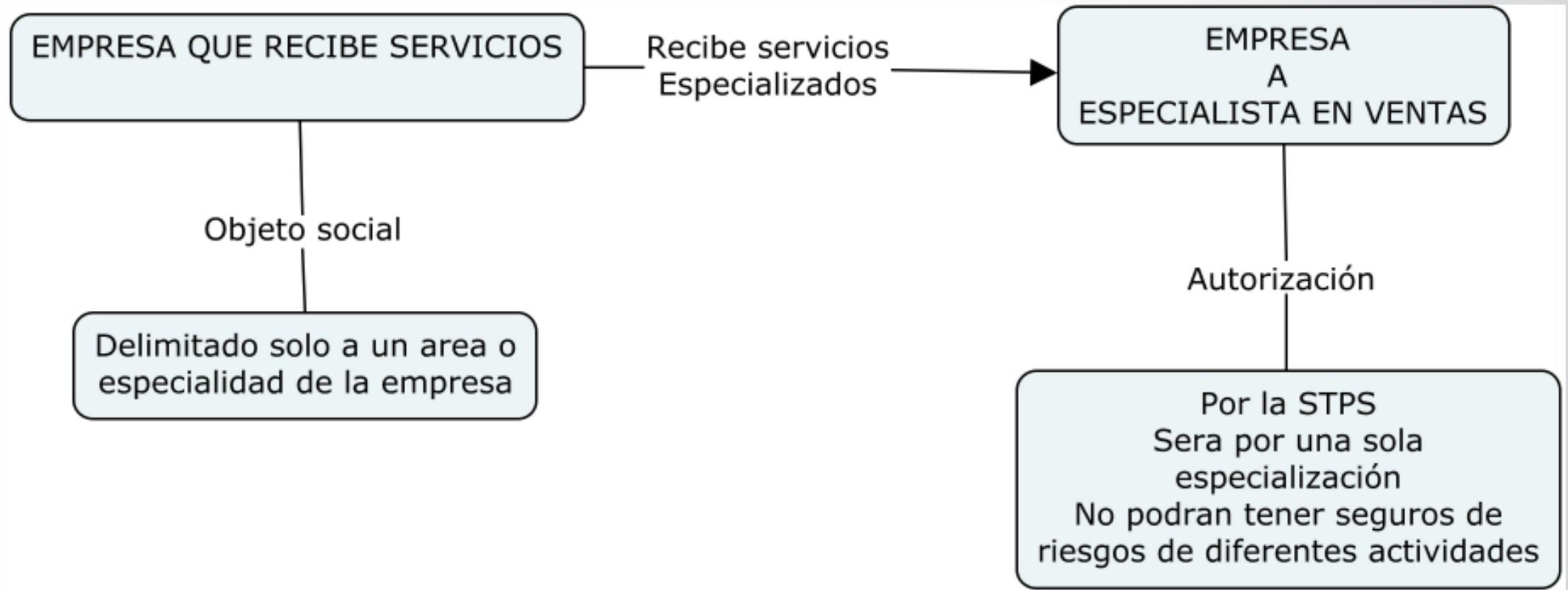
- Artículo 75. - ...MULTAS
- h) Realizar la deducción o acreditamiento, en contravención a lo señalado en los artículos 28, fracción XXXI II de la Ley del Impuesto sobre la Renta o 4°, tercer párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- Artículo 81. - ...INFRACCIONES POR NO PRESENTAR INFORMACION
- XLV. Cuando el contratista no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación a que se refieren los artículos 27, fracción V, tercer párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 5, fracción 11, segundo párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- Artículo 82.-
- XLI . De \$150,000.00 a \$300,000.00 a la establecida en la fracción XLV, por cada obligación de entregar información no cumplida.

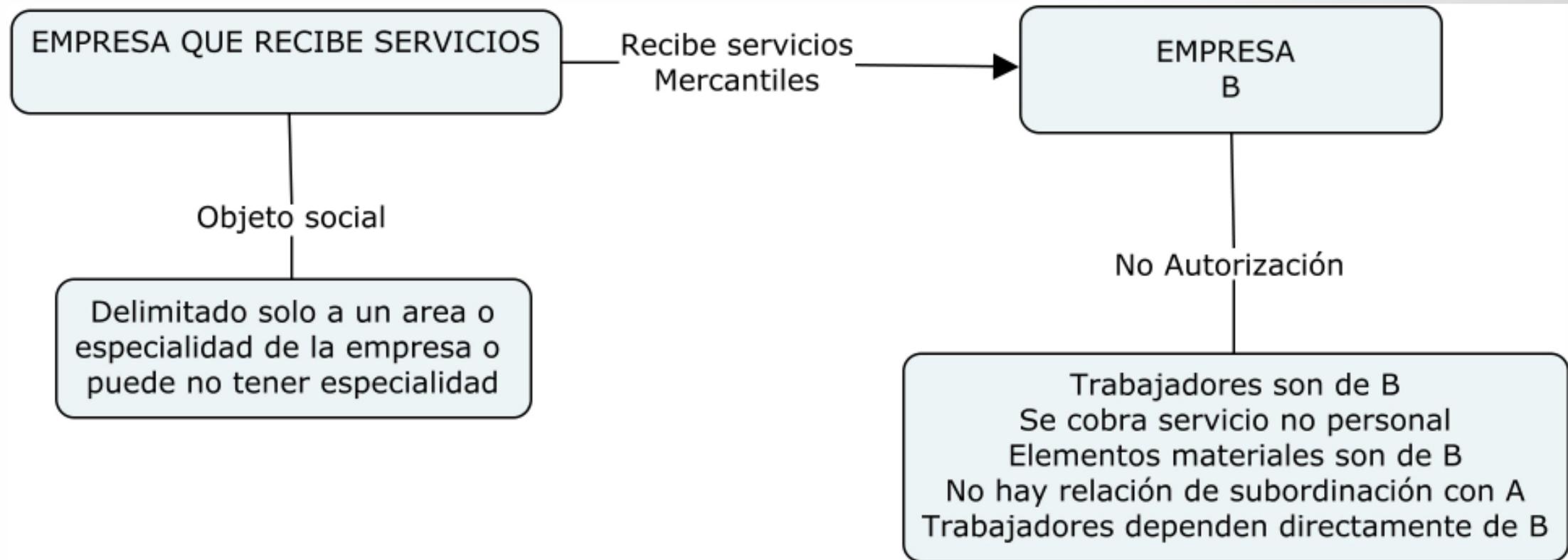
- Artículo 108.- ...
- i) Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, descritas en el artículo 15-D, penúltimo párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer y segundo párrafos de dicho artículo.

- Artículo Quinto. Se adiciona un tercer párrafo a la fracción V del artículo 27 y la fracción XXXIII al artículo 28, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:
- Artículo 27 . ...
- Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá verificar cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.
- Artículo 28 . . . . No deducibles
- XXXIII. Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación.

- Artículo 4o. - ... NO ACREDITABLES
- El impuesto que se traslade por los servicios a que se refiere el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación, no será acreditable en los términos de la presente Ley.
- Artículo 5o. - ...
- Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto.

- Artículo 10 Bis. - Se prohíbe la subcontratación de personal en beneficio de las dependencias e instituciones a que se refiere el artículo 1 o. de la presente Ley. Se permitirá únicamente la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.





- Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- Artículo 143.- Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:
  - a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
  - b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
  - c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
  - d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las desparas;
  - e) Los premios por asistencia;
  - f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
  - g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

- Artículo 27 LSS. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:
  - I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
  - II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
  - III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
  - IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
  - V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo

- **MERCANTIL. Artículo 273.-** El mandato aplicado a actos concretos de comercio, se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña.
- **Artículo 274.-** El comisionista, para desempeñar su encargo, no necesitará poder constituido en escritura pública, siéndole suficiente recibirlo por escrito o de palabra; pero cuando haya sido verbal se ha de ratificar por escrito antes que el negocio concluya.
- **Artículo 275.-** Es libre el comisionista para aceptar o no el encargo que se le hace por el comitente; pero en caso de rehusarlo, lo avisará así inmediatamente, o por el correo más próximo al día en que recibió la comisión, si el comitente no residiere en el mismo lugar.
- **Artículo 276.-** El comisionista que practique alguna gestión en desempeño del encargo que le hizo el comitente, queda sujeto a continuarlo hasta su conclusión, entendiéndose que acepta tácitamente la comisión.
- **Artículo 278.-** Cuando sin causa legal dejare el comisionista de avisar que rehúsa la comisión, o de cumplir la expresa o tácitamente aceptada, será responsable al comitente de todos los daños que por ello le sobrevengan.
- **Artículo 280.-** El comisionista debe desempeñar por sí los encargos que recibe, y no puede delegarlos sin estar autorizado para ello.
- Bajo su responsabilidad podrá emplear, en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones subalternas, que, según costumbre, se confíen a éstos.

- **Artículo 285.-** Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.
- **Artículo 286.-** El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.
- **Artículo 287.-** Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:
  - I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
  - II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.
- **Artículo 288.-** Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.
- **Artículo 290.-** Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.
- **Artículo 291.-** Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.
- **Artículo 289.-** Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

- No ejercer subordinación alguna sobre el comisionista
- No establecerle jornada laboral
- Dejar que el pueda contratar a subalternos, deslindándonos de cualquier relación laboral con sus subordinados
- Que el comisionista ejerza sus funciones con sus propios medios y en su establecimiento propio.
- Asegurarnos que el comisionista ejerce diversas comisiones mercantiles para otros clientes en el momento que nos prestara los servicios y pedir referencias

# CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

- **ARTICULO 2606.-** El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.
- Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.
- **ARTICULO 2608.-** Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.
- **ARTICULO 2610.-** El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se hará en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.
- **ARTICULO 2613.-** Los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

- No tener horario de jornada laboral en el contrato
- No estar supeditado bajo las ordenes de nadie el profesionista ejerce su profesión libremente
- Los honorarios los fija el profesionista o son negociados por las partes
- Si bien los honorarios se pueden asimilar a salarios es cuando el profesionista tenga el ingreso preponderante de la fuente generadora de riqueza y a petición expresa del profesionista de que se le asimile a salarios
- No deberá contener clausula alguna donde indique subordinación
- El profesionista deberá tener su domicilio aparte y sus subalternos que lo ayuden
- Recomendable pedirle una cartera de clientes al profesionista para ver a quienes mas les presta el servicio y por si nos alegan una relación laboral tengamos mas elementos para defender a la empresa y decir que es una prestación de servicios de índole civil.

- **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA.** Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio **sea profesionalista**, que el servicio lo preste con sus **propios** medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales.  
*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*  
*Clave: I.1o.T. Núm.: J/52*

- Protección de la persona y el trato de la información sensible que se esta proporcionando.
- Se pueden registrar en materia laboral los convenios de confidencialidad ante el Instituto Mexicano de Propiedad Industrial, cuando se proporcionen secretos industriales.
- La revelación de la información es motivo de delito ya sea en materia federal o local dependiendo el registro del convenio de confidencialidad.
- ARTÍCULO 213. Al que sin consentimiento de quien tenga derecho a otorgarlo y en perjuicio de alguien, revele un secreto o comunicación reservada, que por cualquier forma haya conocido o se le haya confiado, o lo emplee en provecho propio o ajeno, se le impondrán prisión de seis meses a dos años y de veinticinco a cien días multa.
- Si el agente conoció o recibió el secreto o comunicación reservada con motivo de su empleo, cargo, profesión, arte u oficio, o si el secreto fuere de carácter científico o tecnológico, la prisión se aumentará en una mitad y se le suspenderá de seis meses a tres años en el ejercicio de la profesión, arte u oficio.
- En materia federal lo contempla el artículo 211

- Artículo 211.- La sanción será de uno a cinco años, multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación punible sea hecha por persona que presta servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial.
- Recomendación la revelación de secretos siempre denunciarla en materia local.

- Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.
- No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.
- Artículo 423.- El reglamento contendrá:
  - I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
  - II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
  - III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
  - IV. Días y lugares de pago; V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

- Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:
- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley

- Artículo 424 Bis. El centro federal de conciliación y registro laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro de Conciliación y Registro Laboral.
- Artículo 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

- Educación. Son de dos tipos: el primero se refiere a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores y fomento de actividades culturales y deportivas
- Segundo respecto de la capacitación profesional de los trabajadores y de sus hijos.
- + 100 y -1000 otorgar los gastos indispensables para sostener de forma decorosa los estudios en centros especiales nacionales o extranjeros de 1 trabajador o 1 de sus hijos.
- + de 1000 trabajadores deberán sostener 3 becas



- Capacitación y adiestramiento
- Art. 123 fracción XIII Constitución (obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento)
- El art.132 fracción XV remite al capítulo III bis de capacitación y adiestramiento de la LFT.
- Será para todos los trabajadores en las modalidades que estos convengan con el patrón
- Deberá ser dentro de las horas de trabajo, salvo pacto en contrario o que el curso sea para una actividad diversa a la que desempeña el trabajador dentro de la empresa.
- Sirve para asignación de puestos
- Si un trabajador no quiere tomar el curso por considerar que ya cuenta con los conocimientos deberá acreditarlo con las documentales y realizar el examen de conocimientos.

- Deberá de realizarse dentro de los 60 días hábiles siguientes al en que inicien operaciones en el centro de trabajo.
- Se recomienda que dichos planes de capacitación se realicen en periodos no mayores de 2 años como lo indica la Ley Federal del Trabajo.
- Comprender todos los puestos y niveles.
- Precisar las etapas en las cuales se dará la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- Puede ser capacitación interna y externa.
- Realizar un proceso de selección de personal a capacitar en determinado día y hora.

- Pasos a seguir:
- **1. Designar a los representantes.**
- El patrón nombrará a sus representantes y los trabajadores designarán a sus representantes a través:
  - Del sindicato.
  - De consulta entre los trabajadores del centro de trabajo.
  - A falta de sindicato, la mayoría de los trabajadores realizará la designación.
- **2. Elaborar y firmar el Acta Constitutiva (integración).**
- La CMCAP, fundamentándose en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, deberá constituirse en base a acuerdos entre el patrón y los trabajadores y ser señalados en el Acta Constitutiva (acuerdo, reglamento o registro interno) de la Comisión.
- Para ello se realizará una sesión de integración de la Comisión, con los miembros seleccionados y con la representación del sindicato; durante el desarrollo se nombrará:
  - Un Coordinador, puesto que ocupará el representante que designe el patrón, tiene voz y voto.
  - Un Secretario, que será el representante de los trabajadores, tiene voz y voto.
  - “X” número de Vocales, que serán los demás miembros de la Comisión, tienen voz y voto.

- El patrón deberá formalizar la constitución de la CMCAP, por lo que se levantará el Acta de Integración, con la inclusión de los siguientes datos:
- **a.** Datos generales de la empresa:
  - 1. Nombre y razón social.
  - 2. Registro Federal de Contribuyentes con Homoclave (RFC-SHCP).
  - 3. Registro patronal del I.M.S.S. (una letra o número y 10 dígitos).
  - 4. Clave Única de Registro de Población (CURP), en caso de ser persona física.
  - 5. Domicilio: calle, número exterior número interior, colonia, código postal, entidad federativa, municipio o delegación política, localidad, teléfonos(s).
  - 6. Actividad o giro principal.
  - 7. Número de trabajadores de la empresa.
- **b.** Hora, fecha y lugar en la que se firma el Acta.
- **c.** Representante legal y representante del sindicato (si lo hay), y de los trabajadores.
- **d.** Número, nombre y puesto de las personas designadas por el patrón y por los trabajadores como miembros de la CMCAP (siempre un número par, con igual número de representantes para cada una de las partes).
- **e.** Manifestar el acuerdo entre las partes, para constituir la CMCAP.
- **f.** Firmar el Acta.

• **3. Definir las Bases Generales de Funcionamiento de la CMCAP.**

- Las Bases Generales de Funcionamiento constituyen un documento en el que se asienta cómo se deberá integrar y la forma en que trabajará la CMCAP, como resultado del acuerdo entre el patrón y los trabajadores, o en su caso, con el sindicato titular del contrato colectivo o administrador del Contrato Ley.
- La guía para identificar los elementos mínimos que deben contener las bases generales de funcionamiento, se definen en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo y en los artículos 7 y 8 del *“Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”*.
- Sin embargo, cada empresa, podrá incorporar los elementos que considere funcionan mejor, con base en sus propias características.
- Las Bases Generales deben especificar, entre otras:
  - La integración por igual número de representantes del patrón e igual número de representantes de los trabajadores (en número par) y el acuerdo de ambas partes para constituirla.
  - Funciones de la comisión, establecidas en el artículo 153-E de la ley Federal del Trabajo y Artículos 7 y 8 del *“Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013.
  - Funciones específicas de la Comisión.
  - Registro de los integrantes, roles y funciones que realizarán.
  - Duración en el cargo de los integrantes de la Comisión.
  - Forma en que se incorporarán nuevos integrantes o se sustituirá a los que ya se encuentran en la Comisión.
  - Forma en que se llevarán a cabo las sesiones.
  - Periodicidad de las sesiones.
  - Forma en que se adoptarán los acuerdos.
  - En el caso de que se desee utilizar firmas digitales en sustitución de firmas autógrafas para la autenticación de las constancias de competencias o de habilidades laborales de los trabajadores capacitados (DC-3), será necesario que se conserven los convenios respectivos de la Comisión respecto del acuerdo para usar las firmas digitalizadas y se describa la forma en que se garantizará su adecuado uso (impresión) de las mismas.
  - En el caso de constituir Subcomisiones, se deberá indicar su propósito, integrantes, roles y funciones de la misma.

- **4. Elaborar y firmar el formato DC-1 “Informe sobre la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad”.**
- El formato DC-1 es un documento que expide la STPS a fin de informar sobre la constitución de la CMCAP en la empresa.
- El formato DC-1 no se registra en la STPS, no obstante, puede ser requerido por la autoridad laboral en sus funciones de inspección, por lo que es considerado como un “trámite de conservación”, es decir, debe mantenerse como parte de los registros internos de la empresa.

- **El patrón:**

- Da cumplimiento a sus obligaciones legales en capacitación, adiestramiento y productividad de sus trabajadores.
- Evita multas y/o sanciones administrativas.
- Instrumenta acciones efectivas para el desarrollo de competencias y habilidades laborales de los trabajadores, mejorando su desempeño.
- Eleva el nivel educativo del personal.
- Hace del conocimiento sobre los riesgos y peligros en el desempeño laboral.
- Previene riesgos de trabajo.
- Incrementa la productividad.
- Hace eficientes los sistemas de información para todos los trabajadores.
- Logra la participación de los mandos medios.
- Establece acuerdos con los trabajadores.

- **El trabajador:**

- Identifica y participa de las acciones a realizar en capacitación y productividad, con base en la normatividad.
- Distingue los derechos y obligaciones patronales y de los trabajadores.
- Propone mejoras a los procesos y sistemas de trabajo.
- Mejora su calidad de vida, nivel educativo, competencias y habilidades laborales.
- Disminuye los riesgos de trabajo.
- Se capacita y/o adiestra en función en sus necesidades.
- Tiene mayor arraigo a su fuente de trabajo.
- Participa en crear y mantener un clima laboral favorable.
- Se prepara para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

# Tips para plan anual de capacitación

- Identificar las necesidades de la empresa. Reunirse la dirección con las áreas operativas de la empresa e identificar los fallos en la realización de las actividades.
- Definir objetivos. Identificados los errores, identifica las formas de solución, que habilidades o aptitudes deberán adquirir tus trabajadores para la realización de sus actividades.
- Identifica a quien va dirigido tu programa. Identificar quienes son a los que se les tendrá que brindar el curso para saber si es un curso especializado o básico, recuerda que deberás impactar positivamente.
- Seleccionar el programa de capacitación más adecuado.
- Comunica el programa de capacitación al personal e impleméntalo.
- Evalúa los resultados de la capacitación (corto, mediano y largo plazo)

- Creas una mayor productividad con los trabajadores de la empresa.
- Se crea un sentimiento de pertenencia y una valoración por parte de la empresa a los trabajadores.
- Se generan mayores oportunidades para el desarrollo de los trabajadores.
- Se da un mejor ambiente laboral.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Prepara al personal para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.



- Los planes deben considerar los requisitos señalados en el Artículo 10 del Acuerdo Normativo publicado en el DOF el 14-06-2013, mismos que se señalan a continuación:
  1. Tomar en cuenta las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa.
  2. Precisar el número de etapas durante las cuales se impartirán.
  3. Indicar si se trata de planes y programas de capacitación y adiestramiento específicos para una empresa; comunes para varias empresas o bien si se encuentran adheridos a un sistema general de capacitación y adiestramiento por rama o actividad; y, en su caso, los establecimientos en los que se aplica.
  4. Establecer periodos no mayores de dos años.
  5. Considerar la impartición de la capacitación o adiestramiento por conducto de personal de la propia empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados.
  6. Basar en normas técnicas competencia laboral o su equivalente si las hubiera para los puestos de trabajo de que se trate.
  7. Considerar las acciones a realizar con respecto a los temas de productividad mencionados en el Artículo 7 fracciones del II al V del presente Acuerdo.
  8. Incluir, en su caso, los cursos de capacitación que impartan:
    - Las empresas de las que hayan adquirido un bien o servicio de cualquier naturaleza; y
    - Los extranjeros a trabajadores mexicanos en territorio nacional, o bien cuando los trabajadores reciban capacitación en el extranjero.

- Las empresas deben conservar en sus registros internos, lo siguiente:
  1. La elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad conforme al formato DC-2.
  2. El nombre, objetivos y contenidos de los programas de capacitación, los puestos y niveles a los que están dirigidos y el proceso de selección para capacitar un mismo puesto y categoría.
  3. Las acciones a realizar sobre productividad señaladas en el Artículo 7 fracciones del II al V del Acuerdo Normativo publicado en el DOF el 14-06-2013.
- Lo anterior deberá de mostrarse a la autoridad laboral cuando lo solicite en sus facultades de Inspección.

- **Presentación de Lista de constancias de competencias o de habilidades laborales**
- La Lista de constancias de competencias o de habilidades laborales es la información de la capacitación que las empresas brindaron a sus trabajadores conforme a sus planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad y que deben registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con base en lo dispuesto en los Artículos 153-T y 153-V segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.
- El periodo para su presentación es de 60 días hábiles posteriores a la conclusión de cada año del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad y al finalizar el mismo, aun cuando no haya cumplido un año completo, con base en el Artículo 26, fracción I del Acuerdo Normativo publicado en el DOF el 14-06-2013.
- El medio para su presentación se deberá realizar bajo los siguientes criterios:
- **Las empresas que tengan hasta 50 trabajadores** podrán presentar su lista de constancias de competencias o de habilidades laborales por medios impresos (formato DC-4 “Lista de constancias de competencias o de habilidades laborales”) o de forma electrónica (a través del vínculo señalado en la parte inferior de esta página).
- La aplicación informática también contiene funcionalidades que permiten elaborar programas de control cuando se rebasen los valores límite de exposición, así como para efectuar el seguimiento de los mismos con la periodicidad que requiera el centro de trabajo, y de este modo obtener el avance con respecto a la programación definida.
- **Las empresas con más de 50 trabajadores** deben presentar el trámite de forma electrónica.
- **La liga para realizar el trámite por internet es:** <http://sirceempresas.stps.gob.mx/>

- **1. Formato DC-5.** Deberá llenar el [formato DC-5](#), imprimirlo, firmarlo de manera autógrafa y presentarlo ante la Oficina de Representación Federal del Trabajo que le corresponda, junto con una copia legible.
- **2. Identificación oficial con fotografía.** Presentar credencial para votar (INE), cédula profesional con fotografía o pasaporte (original y copia).
- **3. Acta constitutiva.** Escritura constitutiva de la persona moral que desea obtener el registro, en donde se señale la capacitación, adiestramiento o instrucción como parte de su objeto social (*Sólo aplica para instituciones, escuelas u organismos especializados*).
- **4. Constancia de situación fiscal.** Constancia de Situación Fiscal actualizada, expedida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT); en original y copia.
- **5. Fotografías.** Dos fotografías de tamaño infantil, recientes, de estudio, a color o blanco y negro. No se aceptan en formato digital ni “selfies” (*Este requisito sólo aplica para instructores independientes*).
- **6. Escolaridad.** Documento oficial por medio del cual la persona interesada acredite la conclusión de la educación media superior, superior o de estudios de posgrado, con un certificado de conclusión de estudios, título, cédula profesional (con o sin fotografía), carta de pasante de licenciatura o de estudios de posgrado, emitido por una institución educativa. Cualquier documento deberá presentarse en original y copia.
- Nota. En el caso de instituciones, escuelas u organismos especializados, deberán presentar lo señalado anteriormente por cada uno de los instructores que se pretendan incluir en su plantilla.
- **7. Conocimiento del curso a registrar.** Documento/s con el/los cual/es la persona instructora demuestre haber adquirido el conocimiento del curso que pretenda registrar en el formato DC-5. Pueden presentar certificados; diplomas; constancias o Constancias de competencias o de habilidades laborales (DC-3) expedidas a su favor como trabajador(a) de una empresa inscrita en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE). Cualquier documento deberá presentarse en original y copia.
- Nota. Se deben presentar por cada uno/a de los/las instructores/as registrados/as, en el caso de instituciones escuela u organismos especializados.
- **8. Formación como instructor.** Documento a través del cual la persona interesada acredite contar con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse como instructor/a, a partir de una certificación de competencias laborales, emitida por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en impartición de cursos; o bien, mediante constancias, certificados, diplomas, Constancias de competencias o de habilidades laborales (DC-3) donde se señale la formación en la impartición de cursos (capacitador/a, facilitador/a, instructor/a).
- Cuando la persona interesada haya adquirido los conocimientos como instructor/a de manera empírica, deberá presentar el o los documentos con los que ampare haber impartido por lo menos 5 cursos, sin importar el tema de los mismos. Cualquier documento deberá presentarse en original y copia.
- **9. Carta de laicidad.** Presentar escrito libre dirigido a la STPS, manifestando bajo protesta de decir verdad “No estar ligado(a) con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso”. Descarga un ejemplo en línea desde la dirección electrónica [n9.cl/179k5](http://n9.cl/179k5). Presentar original firmado y copia.
- **10. Instructores extranjeros.** Acreditar su estancia legal en el país con documento expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores para realizar capacitación, adiestramiento o formación, así como entregar copia del Registro Federal de Contribuyentes expedido por el SAT. Presentar original y copia.

- Capacitación y adiestramiento se puede realizar por personal interno o externo de la empresa o establecimiento.
- Cuando se cuenta con autorización de la STPS es suficiente para acreditar dicha capacitación y que sea valida para las empresas
- Se puede obtener capacitación con el registro de la RED CONOCER la desventaja es que los costos pudieran ser mucho mayores para dichas empresas que contratan a tales profesionistas.
- Cualquier persona moral legalmente constituida puede emitir constancias de que has tomado un curso y dicha constancia tiene validez.
- El registro STPS le da un mayor grado de certeza a los que reciben el conocimiento puesto que se verifica que los instructores hayan ya dado cursos y que hayan tomado cursos de lo que van a impartir.



- Previsión social.
- Las fracciones XII y XIV de la constitución estipulan dicha obligación.
- Vivienda- INFONAVIT
- Seguridad física-IMSS

- Pago del salario
- Puede pactarse por unidad de obra, por unidad de tiempo, por comisión, o de cualquier otra manera.
- El plazo será no mayor a una semana cuando se desempeñe un trabajo material y no mayor a 15 días para los demás trabajadores.



- Debe ser remunerador y no menor al salario mínimo establecido en el área geográfica.
- El pago se hará directamente al trabajador salvo que este legalmente imposibilitado
- Deberá ser en moneda del curso legal, no pudiendo ser en mercancías, vales o cualquier otro signo representativo
- Previo consentimiento del trabajador el pago se realizara a través de medios electrónicos
- No se podrá ceder el salario, ni podrá suspenderse.
- Deberá pagarse en un día de labores, inmediatamente después de la terminación de la jornada.

- Cumplir con las normas de trabajo aplicables a la empresa
- Pagar las indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes
- Proporcionar al trabajador todos los elementos y herramientas necesarios para la ejecución del trabajo en buen estado y de calidad, y reponerlos derivado del desgaste natural que estos tengan.
- No tratar mal a los trabajadores
- Participar en las elecciones, o darles tiempo para que asistan a asambleas o tareas de su sindicato.

- Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:
- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

- Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

- Los que tengan mas de 50 trabajadores poner centros de acceso para personas con discapacidad
- Fijar dentro de la empresa en un lugar visible el reglamento y todas aquellas reglas de protección civil
- Proporcionar a los trabajadores los medicamentos cuando existan enfermedades o peligro de epidemia
- Hacer las deducciones respectivas que soliciten los sindicatos de sus cuotas sindicales, deducciones en cuanto al pago de pensiones alimenticias.
- Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo
- Inscribir al centro de trabajo al FONACOT
- Proporcionar a las mujeres embarazadas protección que establezcan los reglamentos
- Otorgar permiso de paternidad de 5 días hasta en el caso de adopción
- Participar en la integración de comisiones dentro del establecimiento

- Conservar la documentación del 784 LFT
- Contratos de trabajo
- Registros de asistencia
- Avisos de despido
- Recibos de nomina, listas de raya, constancia de pago de la nomina a través de tarjeta.
- Comprobantes de pagos de vacaciones, primas, participación en las utilidades
- Aportaciones al IMSS e INFONAVIT
- Expediente personal del trabajador (Curp, rfc, comprobante de domicilio, carta de recomendación, documentos que acrediten los conocimientos, identificación, solicitud de empleo)
- Expediente laboral del trabajador (contrato, solicitudes de vacaciones, actas administrativas, constancias de capacitación, permisos, cambios salariales, etc)

- La NOM-035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.
- **Difundir y proporcionar información a los empleados.**
- Reconocer y **estudiar los factores de riesgo psicológico.**
- Desarrollar y difundir en la organización una **política de prevención de riesgos psicosociales y la violencia laboral**, así como la promoción de un entorno organizacional favorable.
- **Estudiar el entorno organizacional.**
- **Establecer medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial**, fomentar un entorno organizacional positivo y atender las prácticas opuestas a estas medidas.
- Aplicar **medidas y acciones del control** cuando sea necesario, a partir de los factores de riesgo psicosocial.
- **Desarrollar exámenes médicos** a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o factores de riesgo, cuando existan signos de síntomas que lo sugieran.
- **Llevar registro de los resultados de la identificación** y análisis de los factores de riesgo psicosociales, de las evaluaciones del entorno organizacional, las medidas adoptadas y los trabajadores a los que se practicó exámenes médicos.

- Aunque la aplicación de la **NOM-035** esté establecida para todas las empresas que residan en el territorio nacional, es importante tener en cuenta el **campo de aplicación que se divide en tres escalas:**
- Organizaciones en la que trabajan **hasta 15 empleados.**
- Centro de trabajo compuestos por **entre 16 y hasta 50 trabajadores.**
- Empresas donde trabajan **más de 50 personas.**
- A partir de esta estructura, cada organización debe reconocer a qué campo de aplicación pertenece para tomar en cuenta las medidas que establece la NOM 035.

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control para prevenir y evitar factores de riesgo psicosocial; contribuir para la construcción de un entorno favorable y **evitar actos de violencia laboral**.
- Abstraerse de realizar prácticas ajenas u opuestas a las medidas establecidas para desarrollar la NOM-035-STPS-2018 y las prácticas contrarias al **fomento de un entorno laboral positivo**.
- Participar en el reconocimiento e **identificación de los factores de riesgo psicosocial** y en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional y denunciar actos de violencia laboral.
- Ser parte de los eventos de información.
- Someterse a los exámenes médicos como parte de los controles.

- **Riesgo psicosocial es aquel acontecimiento que puede provocar trastornos de ansiedad, estrés grave derivado de la naturaleza de las funciones del puesto o actos de violencia laboral al trabajador en su desarrollo de las labores.**
- Aquellos actos de hostigamiento, acoso, malos tratos en contra del trabajador que pueden dañar su integridad o su salud.



# Entorno organizacional favorable

- 1. El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa
- 2. La formación para la adecuada realización de las tareas
- 3. La definición precisa de responsabilidades para las labores en el centro de trabajo.
- La participación pro-activa y comunicación entre trabajadores
- 5. La distribución adecuada de las cargas de trabajo y evaluación y reconocimiento del desempeño de los trabajadores.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

[php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)



# 15 a 50 trabajadores

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial
- Evaluar el riesgo psicosocial y el entorno organizacional, donde se deberá evaluar a todos los trabajadores.
- La identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial deberá incluir lo siguiente:
  - a) Las condiciones en el ambiente de trabajo
  - b) Cargas de trabajo
  - c) Falta de control sobre el trabajo y la rotación de turnos y jornadas de trabajo
  - d) Violencia laboral
  - e) Liderazgo o relaciones negativas de trabajo
  - f) Interferencia del trabajo y familia

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que deberán contener el análisis de:
  - a) Las condiciones en el ambiente de trabajo
  - b) Cargas de trabajo
  - c) Falta de control sobre el trabajo y la rotación de turnos y jornadas de trabajo
  - d) Violencia laboral
  - e) Liderazgo o relaciones negativas de trabajo
  - f) Interferencia del trabajo y familia
- La evaluación organizacional favorable deberá comprender
  - Sentido de pertenencia de los trabajadores
  - La formación adecuada para las tareas
  - La definición de las responsabilidades de los trabajadores
  - La comunicación y participación entre patrón y los trabajadores
  - La distribución correcta de las cargas de trabajo
  - Métodos de evaluación y reconocimiento del desempeño.
  - Plan de capacitación de los trabajadores y dinámicas para evitar el estrés laboral.
  - Métodos para combatir las practicas contrarias a la nom 35

- 1. La NOM 035 **no toma en cuenta el estrés laboral** o el perfil psicológico de la persona; **se enfoca en la evaluación de las condiciones de trabajo y el ambiente.**
- 2. Ningún tipo de certificación es obligatoria.
- 3. Tampoco son obligatorias las unidades de verificación, que solo son un alternativa potestativa que tiene el empleador.
- 4. La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para su aplicación. Por tanto, no hay obligación de participación o contratación de consultores, asesores o gestores, sino que **es una decisión del empleador.**
- 5. Las empresas conformadas por **quince o menos empleados están exentas de aplicar las evaluaciones.**
- 6. Las disposiciones de la NOM-035-STPS-2018 están sujetas a la cantidad de empleados de cada organización.

- *NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011  
Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene*

7.1 Cada comisión deberá estar integrada por:

- a) Un trabajador y el patrón o su representante, cuando el centro de trabajo cuente con menos de 15 trabajadores, o
- b) Un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el patrón o sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en el caso de que no exista la figura sindical, cuando el centro de trabajo cuente con 15 trabajadores o más.

7.2 La representación de los trabajadores deberá estar conformada por aquéllos que desempeñen sus labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente, tengan conocimientos o experiencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7.3 El patrón deberá formalizar la constitución de cada comisión, a través de un acta, en sesión con los miembros que se hayan seleccionado y con la representación del sindicato, si lo hubiera.

- 7.4 El acta de constitución de la comisión deberá contener como mínimo los datos siguientes:
  - a) Datos del centro de trabajo:
    - 1) El nombre, denominación o razón social;
    - 2) El domicilio completo (calle, número, colonia, municipio o delegación, ciudad, entidad federativa, código postal);
    - 3) El Registro Federal de Contribuyentes;
    - 4) El Registro Patronal otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
    - 5) La rama industrial o actividad económica;
    - 6) La fecha de inicio de actividades;
    - 7) El número de trabajadores del centro de trabajo, y
    - 8) El número de turnos, y
  - b) Datos de la comisión:
    - 1) La fecha de integración de la comisión (día, mes y año), y
    - 2) El nombre y firma del patrón o de su representante, y del representante de los trabajadores, tratándose de centros de trabajo con menos de 15 trabajadores, o
    - 3) El nombre y firma del coordinador, secretario y vocales, en el caso de centros de trabajo con 15 trabajadores o más.

- La norma NOM-019-STPS 2011 estipula un número preciso de miembros:

Cuando se tienen de 1 a 14 trabajadores:

Coordinador

Secretario

Y cuando se tienen de 15 trabajadores en adelante:

Coordinador

Secretario

Vocales

Nota: la comisión estará integrada por igual número de representantes, por parte del patrón y de los trabajadores.

- Establecer un **programa anual de recorridos de verificación**, que deberán realizarse al menos cada tres meses, de acuerdo a las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y a las áreas con mayores condiciones peligrosas, dentro de los 30 días hábiles después del inicio de actividades del centro de trabajo y, posteriormente, **a mas tardar en los primeros 30 días hábiles de cada año**.
- Realizar las verificaciones programadas mensuales, bimestrales, o trimestrales, según lo acordado en el programa anual para detectar condiciones peligrosas.
- Efectuar recorridos de verificación extraordinarios en caso de: accidentes o enfermedades de trabajo que generen defunciones o incapacidades permanentes, o cambios en el proceso de trabajo en base a la información proporcionada por el patrón o a solicitud de los trabajadores, cuando reporten condiciones peligrosas que, a juicio de la propia comisión, así lo amerite.
- **De cada uno de los recorridos de verificación se levantará una acta anotando las condiciones peligrosas y las violaciones, que en su caso existan, al reglamento o a las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo**; propuestas de medidas para su corrección; resultados de las recomendaciones atendidas y el proceso de resolución de las que queden pendientes. Esta acta será entregada por el coordinador y el secretario al patrón, quien deberá realizar las correcciones y conservar las actas de recorridos por dos años y exhibirla a la autoridad laboral cuando esta así lo requiera.
- Investigar, analizar y registrar en el acta de recorrido de verificación de la comisión, las condiciones peligrosas que le señalen los trabajadores, emitiendo las observaciones que correspondan y haciéndolas del conocimiento del patrón de manera inmediata.

- **CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.**

- 

De conformidad con el artículo [123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h\), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo [394 de la Ley Federal del Trabajo](#) establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo [388](#) del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

- **CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR PRESTACIONES.**

En la tesis número 31/93, publicada con el rubro: "CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993). SU CLAUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTICULOS 123, APARTADO 'A', FRACCION XXVII, INCISO H) CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", este Tribunal sostuvo que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores; sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto, el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación de la disposición constitucional, se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; y por lo que hace al precepto legal, de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí, que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal.

- Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:
- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

- Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.
- La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.
- Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.
- SOLO MÁS DEL 50% TELETRABAJO
- NO DE FORMA ESPORADICA

- Un ejemplar para cada una de las partes.
- 1.- Naturaleza y características del trabajo (especificar como se le pedirá la rendición de resultados, forma de como deberá pasar la asistencia, y con que áreas deberá reportar sus labores)
- 2.- Monto del salario, fecha y lugar de pago.
- 3.- Equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona bajo la modalidad de teletrabajo.
- 4.- La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
- 5.- Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan de los máximos legales.

- El teletrabajo deberá ser parte integral de los contratos colectivos, y deberá entregarse una copia de estos contratos a las personas sujetas bajo esta modalidad.
- Asimismo, deberá de facilitarse a comunicación y difusión a distancia, bajo diversos medios incluyendo correo electrónico, para que los trabajadores de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.
- Quien no tenga contrato colectivo deberá incluir dicha modalidad en su Reglamento Interior de Trabajo. Deberá establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo dicha modalidad.



- 1.- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos de computo, impresoras, sillas ergonómicas, entre otros.
- 2.- Recibir oportunamente los trabajos y pagar los salarios en forma y fecha estipulados
- 3.- Asumir los costos derivados de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- 4.- Llevar el registro de insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- 5.- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados.
- 6.- Respetar el derecho a la desconexión al termino de la jornada laboral.
- 7.- Inscribir al régimen obligatorio de seguridad social.
- 8. Establecer mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar el aprendizaje y adaptación a las tecnologías.

- 1.- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos y materiales que reciban del patrón.
- 2.- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- 3.- Obedecer y conducirse con apego a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 4.- Atender y utilizar los mecanismos de sistemas operativos para la supervisión de las labores.
- 5.- Atender las políticas sobre protección de datos y las restricciones de uso y almacenamiento de datos.
- Los mecanismos y sistemas operativos de cualquier tecnología para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales al objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas bajo esa modalidad y respetando la protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo de manera extraordinaria.

- La inspección del trabajo vigilara: Registro de insumos entregados, vigilar que los salarios no sean inferiores a los presenciales, el cumplimiento del capitulo de teletrabajo.
- Recomendaciones:
- La OIT ha determinado no pasar más de 4 horas frente al monitor al día y ha establecido que deberá considerarse una enfermedad del trabajo la perdida de la visión. Ante tal acontecimiento se recomienda entregar lentes que filtren la luz de la pantalla o micas para pantalla.
- El trabajador deberá señalar un espacio de su domicilio apartado de las tareas del hogar, y donde será el lugar donde prestara sus labores, para que el patrón pueda hacer una inspección y supervise los posibles riesgos.
- 3. Pactar visitas con el trabajador a fin de verificar la seguridad y el mantenimiento o buen estado de los equipos.
- 4.- Ofrecer cursos de capacitación de tecnologías, recomendaciones posturales, utilización de sillas ergonómicas, ejercicios para descansar la vista.
- 6. Examen medico psicológico inicio y durante depresión y aislamiento.

# Acreditamiento y deducción de pagos sobre costos establecidos para tecnología

- 1.- Como calcular el porcentaje de Luz y el pago de telecomunicaciones (porcentajes).
- 2. Incluirlo directo en los servicios contratados por la empresa, implicaría mayor costo de instalaciones y con rotación de personal el costo pudiera ser considerablemente importante.
- 3.- Considerarlo como previsión social trae consigo una deducibilidad conforme a los montos del 53 o 47
- 4.- Considerarlo como parte del salario y que sea timbrado en la nomina del trabajador aumenta costos al momento de la liquidación.
- 5.- Si se pagan las partes proporcionales de los recibos de los trabajadores en sus hogares será considerado como un monto no deducible ya que no se tendrá comprobante fiscal digital que acredite dichos pagos.

## 2.- Modificación del trabajo normal al teletrabajo

- Se pueden crear convenios de modificación a la modalidad de teletrabajo y de teletrabajo a modalidad presencial, siempre y cuando sea a solicitud del trabajador.
- Se deberán tener los mismos, salarios que cualquier trabajador, las mismas jornadas, seguridad social, los mismos accesos y oportunidades para ascensos en el trabajo.
- Se podrá cambiar a la mayoría o totalidad de los trabajadores a teletrabajo por causas de fuerza mayor que sea notoria y necesaria dicha adecuación.
- Se les deberá dar la misma oportunidad de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de teletrabajo.



## 3.- Medición de productividad y cambio de esquema

- Se debe trabajar bajo un esquema de entrega de resultados:
- Se sugiere tener un sistema de medición de tiempos, personal y costos para la realización del servicio.
- Con los trabajadores diseñar programas de entrega de resultados y evaluación continua de los procedimientos, donde se realice la retroalimentación entre el personal que se encuentra en teletrabajo para saber las dificultades o variables que se encontraron y como las solucionaron.
- Dicho esquema de gestión de proyectos ayudara a medir la efectividad y eficacia de los trabajadores al momento de desempeñarse en esta modalidad.

## 4.- Archivo personal de los trabajadores de teletrabajo

- Se sugiere contar con un archivo personal de los trabajadores que incluya:
  - 1.- Contrato de trabajo y solicitud de empleo o solicitud de que opta por modelo de teletrabajo.
  - 2.- Documentos personales del trabajador así como los que acrediten sus conocimientos.
  - 3.- Documentos que contengan la evaluación de resultados conforme a las tareas encomendadas a la semana, mes, quincena o día conforme se pacte y las tareas efectivamente entregadas por los trabajadores.
  - 4.- Relación de instrumentos entregados con firmas de los trabajadores.
  - 5.- Comprobantes fiscales de pagos de prestaciones y pagos que conforme a la LFT se deben realizar en dicha modalidad.

**PODER EJECUTIVO**  
**CONSEJO DE SALUBRIDAD GENERAL**

**ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Consejo de Salubridad General.

El Consejo de Salubridad General, con fundamento en los artículos 4o., párrafo cuarto, 73, fracción XVI, bases 1a. y 3a. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3o., fracción XV, 4o., fracción II, 17, fracción IX, 134, fracción II y XIV, 140 y 141 de la Ley General de Salud, y 1 y 9, fracción XVII del Reglamento Interior del Consejo de Salubridad General, y

**CONSIDERANDO**

Que en términos de lo dispuesto en los artículos 73, fracción XVI, Base 1a., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4o., fracción II, de la Ley General de Salud, el Consejo de Salubridad General tiene el carácter de autoridad sanitaria y sus disposiciones generales son obligatorias en el país;

Que dada la situación que guarda la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en el país, se han dictado diversas medidas por el Gobierno Federal, incluidas las contenidas en el Acuerdo por el que este Consejo reconoció a dicha enfermedad como grave de atención prioritaria, así como en el Decreto por el que se declaran acciones extraordinarias en las regiones afectadas de todo el territorio nacional en materia de salubridad general para combatir la enfermedad grave de atención prioritaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) publicado el 27 de marzo de 2020, en el Diario Oficial de la Federación;

Que la Secretaría de Salud en las últimas horas ha señalado que el número de casos ha ido en aumento, por lo que ha recomendado que los habitantes del país permanezcan en sus casas, para contener la enfermedad causada por el COVID-19, y

Que en virtud de lo anterior, este Consejo de Salubridad General, en uso de su función prevista en el artículo 9, fracción XVII de su Reglamento Interior, ha determinado la pertinencia de declarar como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), por lo que con el propósito de proteger la salud de los mexicanos, acordó expedir el siguiente

**ACUERDO POR EL QUE SE DECLARA COMO EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, A LA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19)**

**Primero.** Se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

**Segundo.** La Secretaría de Salud determinará todas las acciones que resulten necesarias para atender la emergencia prevista en el numeral anterior.

**TRANSITORIO**

**ÚNICO.** El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y estará vigente hasta el 30 de abril de 2020.

Dado en la Ciudad de México, a 30 de marzo de 2020.- El Secretario de Salud y Presidente del Consejo de Salubridad General, **Jorge Carlos Alcocer Varela**.- Rúbrica.- El Secretario del Consejo de Salubridad General, **José Ignacio Santos Preciado**.- Rúbrica.

**DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN**

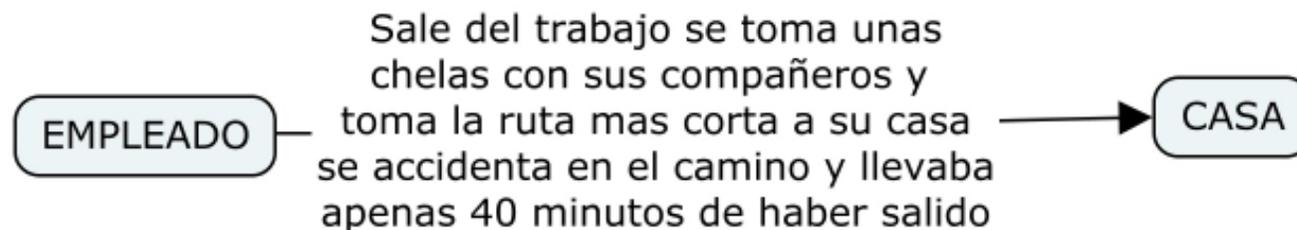
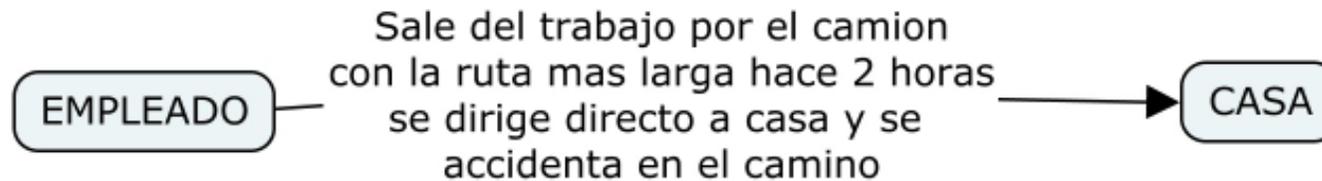
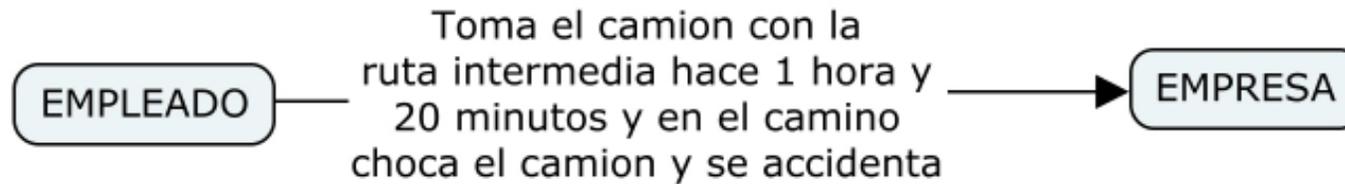
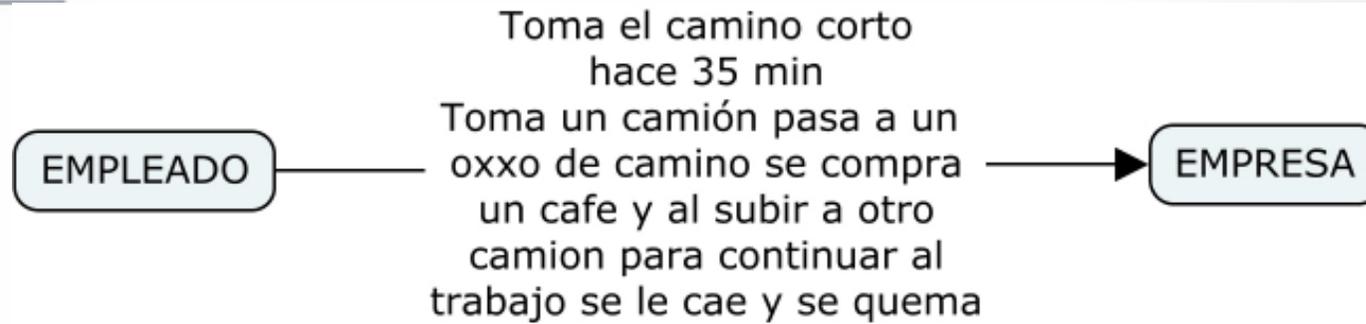
ALEJANDRO LOPEZ GONZALEZ, *Director General Adjunto*

Río Amazonas No. 62, Col. Cuauhtémoc, C.P. 06500, Ciudad de México, Secretaría de Gobernación

Tel. 5093-3200, donde podrá acceder a nuestro menú de servicios

Dirección electrónica: [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)

- Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
- Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.
- Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.
- Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.
- Art. 1 CPEUM / Resolución contradicción tesis 293/2011 / Caso Myrna Marck Chang Vs Guatemala (Proyecto de Vida)



- Prestar el servicio de conformidad a lo requerido por el trabajo
- Observar las normas de trabajo que les sean aplicables ya sea en los contratos, reglamentos o normas de protección civil
- Estar subordinado en todo lo concerniente al trabajo
- Dar aviso de las causas que impidan asistir al trabajo
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos o útiles entregados para el desempeño de sus funciones
- Observar las buenas costumbres durante el servicio
- Prestar auxilios en cualquier tiempo, cuando peligren las personas o los intereses del patrón o sus compañeros
- Someterse a los reconocimientos médicos
- Avisar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca
- Guardar los secretos de fabricación, técnicos o comerciales
- Guardarle respeto al patrón o sus familiares o representantes dentro y fuera de la empresa.
- No maltratar las maquinas del establecimiento.

- Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:
- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspendar las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo Protocolo

- El Consejo de Representantes de repartición de utilidades en sesión del 28 de enero de 2009, aprobó en forma unánime el informe final en donde resuelve que durante los próximos 10 años la PTU será de 10% aplicable sobre la renta gravable, de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- En agosto de 2019 empezó la sexta comisión y concluyo en septiembre de 2020 la revisión del tema de las utilidades determinándose que el porcentaje a repartir será del 10% por los próximos 10 años.
- De acuerdo con el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 2014, los trabajadores tienen derecho a recibir y revisar la declaración anual y sus anexos presentados ante el SAT y en su caso formular las objeciones de la declaración
- Cabe mencionar que dicho reglamento establece que podrán formular objeciones tanto el sindicato como la mayoría de los trabajadores.
- Dato importante no se computara el termino de las objeciones si no se ha repartido la declaración anual a los trabajadores.

- Deberá poner a su disposición de los trabajadores la declaración en un plazo no mayor a 30 días después de la presentación de dicha declaración anual.
- Los trabajadores o el sindicato tendrán un termino de 30 días para elaborar sus objeciones a la declaración anual.
- De las objeciones el SAT iniciaría sus facultades de comprobación en donde determinará si se modifica la renta gravable con la información obtenida y lo deberá realizar en un plazo de 30 días.
- El patrón deberá de repartir las utilidades 30 días posteriores a la notificación de la resolución.
- Las objeciones no darán lugar a la suspensión y reparto de PTU dentro de los 60 días posteriores a la presentación de la declaración anual.

- Personas morales se tiene como fecha de declaración anual marzo y como pago de PTU el mayo, personas físicas declaración anual abril y pago junio para pago de PTU.
- EXCLUIDOS DE PTU
- Directores, administradores, gerentes generales no tendrán derecho a la repartición de la PTU.
- Socios o accionistas no reparte PTU
- Profesionales, técnicos y honorarios que prestan sus servicios independientes
- Comisionistas de operaciones aisladas o mercantiles.
- Trabajadores eventuales con menos de 60 días de labores
- Empleados domésticos
- Solo se podrán descontar a la PTU pensiones alimenticias y deudas contraídas con el patrón sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

- Se debe considerar
- Los trabajadores con derecho a reparto
- Los días para efectos del reparto
- El salario base
- Las cantidades de la PTU no cobradas en el ejercicio anterior.
- De la cantidad a repartir entre los trabajadores el 50% se reparte tomando en consideración los días laborados durante el año.
- El otro 50% se distribuye tomando en consideración el salario base de los trabajadores.

- Como recomendaciones al levantamiento del acta administrativa se debe indicar lo siguiente:
- Deberá tener como rubro “Acta administrativa”, donde deberán asentarse los hechos declarados por las partes tal y como fueron dictados.
- Debe cuidarse la redacción y deberá ser a renglón seguido, si es necesario concluir entre párrafos se deberá llenar con guiones cortos sin dejar espacios en blanco.
- Se indicará la localidad del centro de trabajo, día y hora, personas que intervienen, sus cargos y testigos.
- Se tomarán las declaraciones y se les podrán formular preguntas en algunos hechos que sean vagos e imprecisos.
- Una vez interrogados a los participantes se tomará la declaración del trabajador, donde se asentarán sus datos generales, nombre, puesto, antigüedad, horario de trabajo y su declaración
- Se tomará la declaración a los testigos y se leerá el acta a los participantes.
- Leída el acta se firmará la misma.

- Existen dos tipos de testigos:
- Los testigos presenciales de los hechos, quienes deberán declarar el como conocieron de los hechos que están declarando.
- Los testigos de asistencia a la elaboración del acta, ellos solo verificarán que los hechos narrados por las partes sean tal y como lo declararon lo que se asiente en el acta administrativa, recomendación siempre deberán de ser dos testigos o más.
- Para que el acta administrativa tenga pleno valor probatorio deberá de ratificarse ante la autoridad como ratificación de contenido y firma, tal y como lo indica la jurisprudencia: **“actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores. Para que adquieran valor probatorio pleno deben perfeccionarse mediante comparecencia ante el órgano jurisdiccional quienes firmaron, aun cuando no hayan sido objetadas por los empleados, salvo si estos aceptan plenamente su responsabilidad”**

# TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- **Artículo 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
  - **I.** El mutuo consentimiento de las partes; Relación art19 LFT
  - **II.** La muerte del trabajador;
  - **III.** La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
  - **IV.** La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
  - **V.** Los casos a que se refiere el artículo 434.

- Constar por escrito el contrato, puede ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- No deberá contener renuncia a los derechos de los trabajadores.
- Debe tener una relación clara de fecha de ingreso del trabajador, salario, puesto, fecha de la terminación y conceptos que se le pagan y cantidades que se le pagan por cada concepto.
- Si se aprueba y celebra ante la junta adquiere el carácter de cosa juzgada y laudo ejecutoriado.
- Aguinaldo. Si, la parte proporcional
- Vacaciones y prima vacacional. Si, la parte proporcional
- Prima de antigüedad. No, no lo indica la LFT es opcional otorgarlo.
- 20 días por cada año. No, no lo indica la LFT
- Indemnización de tres meses. Se recomienda entregar un mes y medio todo depende de la negociación como se lleve, si se entrega deberá especificarse en el convenio como “gratificación a los servicios prestados” no indemnización ya que no es un despido debes tener cuidado en eso.

- Es la disolución del vínculo laboral por voluntad propia del trabajador.
- QUE SE TIENE DERECHO A RECIBIR SI RENUNCIA EL TRABAJADOR
- Indemnización de tres meses de salario- NO
- Salario devengado- Si, hasta su ultima semana laborada
- Prima de antigüedad- Si, siempre y cuando el trabajador tenga mas de 15 años laborando dentro de la fuente de trabajo
- Vacaciones- Si, solo su parte proporcional
- Prima vacacional- Si, solo su parte proporcional
- Aguinaldo- Si, solo su parte proporcional
- 20 días por año- No, eso solo se paga a trabajadores de confianza, domésticos, con antigüedad menor a un año y solo se paga si demandan reinstalación y no los quieres reinstalar.

Recomendaciones: a toda renuncia que el trabajador la cruce diciendo la fecha en que renuncia y que ponga su huella digital, le entregamos el finiquito y que lo cruce con fecha y que diga recibí tal cantidad y su huella digital.

- Es cuando el trabajador incurre en una de las causales del art.47 de la ley federal del trabajo dando la posibilidad al patrón de disolver el vínculo jurídico que los unía.
- QUE TIENE DERECHO A QUE SE LE PAGUE AL TRABAJADOR
- Indemnización de tres meses- NO
- 20 días por año- NO
- Vacaciones y prima vacacional- Si, solo sus partes proporcionales
- Salario devengado- Si, hasta la última semana o día laborado
- Aguinaldo- Si, la parte proporcional
- Prima de antigüedad- Si, la cual deberá ser de conformidad al 162, 12 días por año laborado y topado al doble del salario mínimo.
- Si el trabajador da motivos de un despido justificado obligación del patrón es entregar el aviso de despido ya sea directamente al trabajador o mandarlo por medio de la junta de conciliación y arbitraje dentro de los 5 días siguientes a que se hubiese generado la causa del despido o que el trabajador se hubiese negado a recibir el aviso de despido. La falta de aviso da la determinación de que fue despido injustificado

- Deberá ir firmado por persona facultada para representar al patrón y tomar decisiones puede ser el mismo patrón, representante legal, apoderado o personal de confianza.
- Deberá indicarse las conductas del trabajador sancionadas y en que fechas cometió dichas conductas sancionadas.
- Fracción de la ley, reglamento o contrato en el cual se soporta la gravedad y la justificación del despido.
- A partir de cuando dejará de requerirse los servicios del trabajador.
- Adjunto se podrá entregar el finiquito o indicarle en donde deberá de recoger su finiquito.
- Firma el acuse el trabajador.

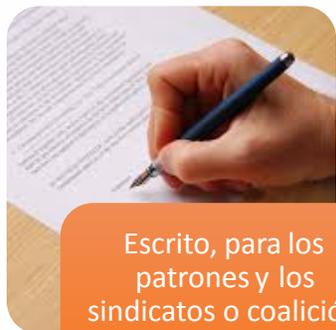
- Se da por simple capricho del patrón y el trabajador se encuentra en estado de indefensión ante tal capricho
- QUE SE TIENE DERECHO A RECLAMAR
- Indemnización de tres meses o reinstalación- Si
- 20 días por año- No, salvo que sea de confianza, menor a un año de servicios prestados o domestico y demande reinstalación y no lo quiera reinstalar.
- Salarios caídos- Si
- Aguinaldo- Si, su parte proporcional
- Vacaciones y prima vacacional- Si, su parte proporcional
- Prima de antigüedad- Si, 12 días por año topado al doble del salario mínimo.
- Salario devengado- Si, hasta el ultimo día laborado

# RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN

- Aquí es uno de los supuestos del artículo 51 en el cual el patrón comete causas graves que permitan al trabajador separarse del empleo y demandar una indemnización debido a ese mal actuar del patrón.
- QUE SE PUEDE RECLAMAR
- Indemnización de tres meses- Si Reinstalación- No
- Salarios caídos- Si, hasta por 12 meses, después interés legal 2% importe de 15 meses
- Salarios devengados- Si, hasta su último día laborado
- 20 días por año- Si, a salario integrado por ser una conducta imputable al patrón
- Vacaciones y prima vacacional- Si, sus partes proporcionales
- Aguinaldo- Si, su parte proporcional
- Prima de antigüedad- Si, topada al doble del salario mínimo

- Carga de la prueba dinámica, el trabajador deberá acreditar las causas que originaron la rescisión.
- Así como también deberá probar los extremos manifestados en su escrito de demanda.





Escrito, para los patrones y los sindicatos o coalición de trabajadores. Solicitando la constancia de representatividad ante el Centro de Conciliación y Registro Laboral



Se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.



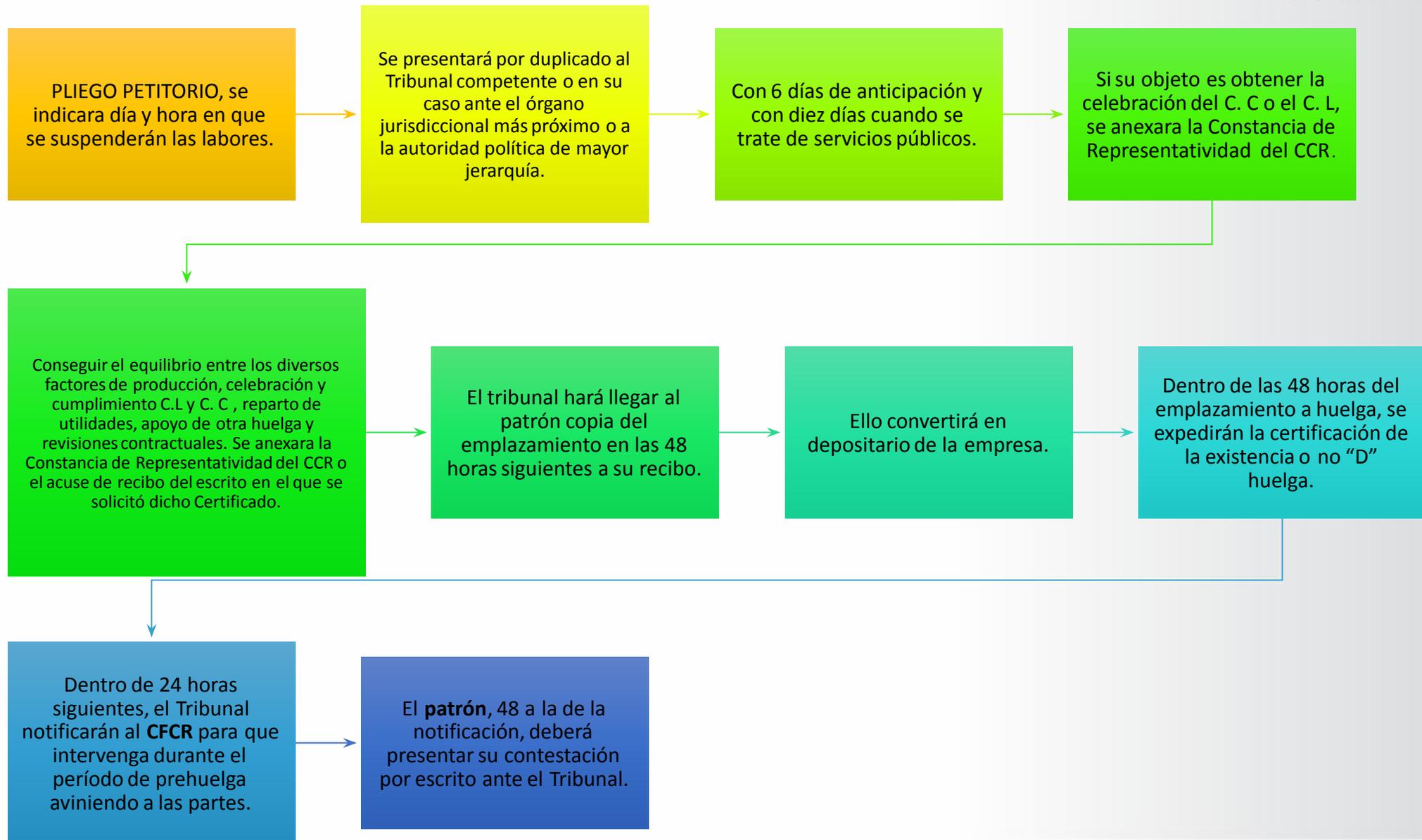
Si la solicitud de inexistencia. Se aduce no promoverse por la mayoría de los trabajadores de la empresa, **SE DEBERÁ OFRECER EL RECUESTO**



El Tribunal correrá traslado, oír a las partes en una audiencia de calificación, que también será de ofrecimiento y recepción de pruebas.



Después el Tribunal, dentro de las 24 siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.



- Conjunto de controles e incentivos instaurados para evitar que los administradores, principalmente a través del consejo de administración o del administrador general, actúen inadecuadamente o en perjuicio de los propietarios de las empresas, siendo todos los interesados conceptualizados como stakeholders.
- El Código de Mejores Practicas Corporativas establece como aspectos relevantes para el gobierno corporativo los siguientes:
- Establecer funciones de auditoria (no solo contable), evaluación, compensación y planeación de finanzas.
- Periodicidad de reuniones del consejo de administración y la asamblea de socio.
- Incorporación de consejeros independientes.
- Evaluación periódica trimestral del director general y del consejo de administración debiéndose apreciar los resultados a mediano y largo plazo. Del consejo de administración se deberá evaluar:
- Desarrollo del plan estratégico, medición objetiva del desempeño, administración de riesgos, detección de interdependencias, planeación de recursos, alianzas estratégicas.

- El termino compliance en español lo podemos definir como cumplimiento y es el análisis exhaustivo de una empresa para realizar el cumplimiento de sus obligaciones y que ya sea en el punto de maduración que se encuentre la empresa, se cumplan con las disposiciones jurídicas para que pueda operar y se disminuyan riesgos administrativos, fiscales, laborales e inclusive penales.
- Para la realización de un estudio de compliance se debe realizar una auditoria minuciosa de la empresa en donde se debe visualizar lo siguiente:
- Etapa de maduración de la empresa: Nacimiento, Desarrollo, Maduración y Terminación.
- Así como también debemos conocer la misión, visión y valores de la empresa. (Misión=a que se dedica el giro de la empresa, visión=hacia donde se dirige en el mediano y largo plazo y Valores=los principios éticos del como se van a regir a lo interno y a lo externo) ello para poder plantear mecanismos que sean la base jurídica del crecimiento que se plantea obtener.
- Se deberá realizar un análisis integral desde la constitución de la empresa, los documentos de funcionamiento con que se cuentan, la documentación legal que se tiene en caso de estar operando con los clientes y proveedores, así como toda la documentación con la que cuentan al interior de una empresa.
- Dicho dictamen también se utiliza en las bases del due diligence (comprobaciones debidas o debida diligencia)

- Para la elaboración del dictamen se deberán seguir las reglas de auditoria, se recomiendan las reglas internacionales de auditoria ISO19600 que establecen los principios de auditoria y como se deberá realizar una auditoria financiera y contable, sin embargo, existen principios que se pueden apegar al derecho.
- Sin embargo, en materia contable al realizar una auditoria se realiza el análisis de la contabilidad y el asiento de las operaciones conforme a las normas de información financiera, las Internacional Reporting Standards (IFRS) o las USGAAP United States Generally Accepted Accounting Principals, en donde las conclusiones pudieran ser limpio cuando no existen observaciones o sin salvedades cuando existen movimientos no contabilizados conforme a dichas normas de informacion financiera.
- Para el caso del compliance Juridico se deberán analizar todos los aspectos de la empresa conforme a las leyes mexicanas, conforme a las normas oficiales mexicanas, o los codigos o disposiciones locales dependiendo del giro commercial que se este analizando.

- En el dictamen jurídico que se elabore se puede emitir un dictamen donde se encuentre conforme a la legislación el caso que se está analizando, pero deberán ponerse todas las salvedades que se encuentren, dichas salvedades es cuando un acto no se adecue conforme las normas mexicanas o cuando dichos documentos deban tener modificaciones o adecuaciones a realizar para prevenir futuros conflictos ya sea de índole administrativa, laboral, fiscal, contractual o penal.
- Sin embargo, no solo debemos establecer el dictamen de la auditoría, sino que debemos establecer en dicho dictamen cuáles son las posibles soluciones a los conflictos encontrados, si hay que modificar contratos, modificar estructuras, establecer reglamentos o que actos jurídicos se deben realizar para mitigar el riesgo detectado.
- Así como deberá establecerse con la empresa un time plan, en donde se indique como se deberán de realizar las modificaciones ante los riesgos detectados y cuáles serán los entregables y las fechas de entrega de dichas actividades tendientes a mitigar el riesgo detectado. Ello con el ISO 31000 de gestión de riesgos (risk manager)
- Con dicho dictamen y plan de trabajo se obtiene un proyecto de compliance efectivo para las empresas, donde si se realiza un segundo dictamen la auditoría saldrá sin salvedades, terminando de mitigar los riesgos, salvo que la empresa haya cambiado alguna etapa de desarrollo y posteriormente se deban analizar nuevamente las obligaciones.

- Tienes un mejor dominio y conocimiento de tu empresa.
- Evitas malos manejos de la empresa o el desconocimiento de situaciones que pudieran tener un riesgo inclusive penal.
- En materia fiscal si compruebas que llevaste a cabo el compliance, que determinaron riesgos y que se llevaron a cabo todas las acciones tendientes a la disminución de riesgos las sanciones en materia penal fiscal se reducen hasta un cuarto de la pena.
- En materia de responsabilidades administrativas y penales se puede señalar adecuadamente quien tiene la responsabilidad.
- En materia laboral ayuda para deslindar responsabilidades.

- GRACIAS POR SU ATENCIÓN

- [eresendiz@planojuridico.com](mailto:eresendiz@planojuridico.com) 5513090603

- [www.planojuridico.com](http://www.planojuridico.com)

[www.Facebook.com/despachoplanojuridico](http://www.Facebook.com/despachoplanojuridico)

[www.Facebook.com/revistaeditink](http://www.Facebook.com/revistaeditink)