APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

Principales dudas de los empresarios respecto a las relaciones obrero-patronales.

I. Grupos vulnerables

A. Toda persona mayor de 60 años de edad
B. En estado de embarazo o puerperio inmediato
C. Con diagnóstico de hipertensión arterial
D. Con diabetes mellitus
E. Con enfermedad cardiaca o pulmonar crónicas
F. Con inmunosupresión (adquirida o provocada)
G. Con insuficiencia renal o hepática

APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

II. Ya no puedo seguir pagando el salario integro a mis colaboradores ¿Qué puedo hacer?

- Negociación con el Sindicato

Tesis: 2a./J. 3/99	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	194674 4 de 5
Segunda Sala	Tomo IX, Enero de 1999	Pag. 27	Jurisprudencia(Laboral)

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer **derechos** y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos **convenios**, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los **derechos mínimos** consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

Contradicción de tesis 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

II. Ya no puedo seguir pagando el salario integro a mis colaboradores ¿Qué puedo hacer?

- Comisión de emergencia sanitaria

APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

III. Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)

- Artículo 123, Apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas…”, derecho que de conformidad con los artículos 5 fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, es irrenunciable:

- 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: … XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

- 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 106 de la Ley Federal del Trabajo la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley, por lo que el pago de la participación de utilidades deberá ser cubierto en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

IV.Convenios de terminación de la relación de trabajo.

- Junta de Conciliación y Arbitraje
- Procuraduría de la defensa del Trabajo

PROFEDET
PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

JLCA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

APOYOS A MIPYMES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

IV.Convenios de terminación de la relación de trabajo.

Tesis: 2a./J. 167/2016 (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2013496 1 de 1
Segunda Sala	Libro 38, Enero de 2017, Tomo I	Pag. 549	Jurisprudencia(Laboral)

CONVENIOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA EFECTOS DE SU VALIDEZ, LAS PARTES NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE PARA RATIFICARLOS.

Si el patrón y el trabajador acuerdan terminar la relación laboral entre ellos a través de un convenio, para efectos de su validez no tienen la obligación de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para ratificarlo. Lo anterior es así, porque de la interpretación conjunta de las disposiciones laborales respecto de los convenios de terminación de la relación laboral, se concluye que dicho trámite es un acto potestativo, sin que esto implique que el trabajador pierda la oportunidad de promover la acción de nulidad, a través de la tramitación de un juicio laboral. Cabe destacar que el ordenamiento jurídico sostiene una estructura de incentivos para motivar al patrón y al trabajador a que acudan ante la Junta a ratificar el convenio; sin embargo, esta situación no debe entenderse como una obligación que haga más onerosa la terminación de la relación laboral para las partes.

Contradicción de tesis 21/2016. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito. 29 de junio de 2016. Mayoría de tres votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek y José Fernando Franco González Salas. Disidentes: Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretario: Jorge Roberto Ordóñez Escobar.
Criterios contendientes:
El sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 867/2015, y el diverso sustentado por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito, al resolver el amparo directo 64/2015.
Tesis de jurisprudencia 167/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de octubre de dos mil dieciséis.

Esta tesis se publicó el viernes 20 de enero de 2017 a las 10:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 23 de enero de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

APOYOS A MIPYMES
PARA LA REACTIVACIÓN
ECONÓMICA

MAILLARD
ABOGADOS LABORALES

Gracias

Maillard Abogados Laborales
+52 (55) 5662 9882
raul.m@maillard.com.mx
Río Po No. 39, Col. Cuauhtémoc, CDMX.

www.maillard.com.mx