

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

**BOLETIN DEL MES DE MAYO**

**INDICE**

“ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”	2
“NUEVO FACTOR PARA APLICAR A LOS CRÉDITOS EN VSMG DADO A CONOCER POR EL INFONAVIT”	5
APLICACIÓN MOVIL PARA INFONAVIT	7
JURISPRUDENCIAS	7
INTEGRANTES CROSS RCO	8

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

## **“Estabilidad en el empleo”**

Un estudio realizado por la Universidad de Florida y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, revelo que en el pasado un trabajador con 30 años de experiencia había tenido una o dos transiciones (cambios de empleo) en toda su vida laboral, mientras que hoy en día un joven de 24 años de edad podría haber tenido hasta cinco o seis.

Al hablar de los hallazgos, la investigación indico que si se comparan los inicios de la trayectoria laboral de un joven actual con los de hace 40 años las diferencias son abrumadoras. Desde el momento en que obtuvieron su primer empleo hasta 30 años después, los entrevistados de mayor edad aseguraron haber cambiado una o dos veces de empleo, en tanto que los jóvenes lo han hecho al menos en cinco ocasiones, situación que se presenta en México y en otros Países.

La figura ESTABILIDAD está representada por la llamada (reinstalación obligatoria), en base a que el Derecho del Trabajo se tiene como un conjunto de normas que protege al trabajo y debe de igual forma dar derecho al trabajador, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que de causa justificada para ello. Una idea de esta figura laboral es la siguiente; La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace que dependa su situación únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan su continuación.

Especialistas en el Derecho Laboral al referirse a la estabilidad del empleo expresan, la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro, el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, necesitan poseer confianza plena real en el presente, necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.

Un segundo hallazgo fue que en sociedades más igualitarias, que tienen a su población más protegida en términos de seguridad social, de prestaciones sociales, de seguro contra desempleo, de jubilación, de planes de retiro, son entes que tienen mucho más elementos para amortiguar las experiencias de inseguridad.

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

Por otra parte tenemos factores individuales como edad, género o nivel de educación no son únicos determinantes de la inseguridad laboral. Si bien los más vulnerables son los que tienen un menor nivel académico, o sea tener formación educativa no garantiza un buen trabajo, ya que muchos reciben bajos salarios y carecen de prestaciones.

Así pues cuando se dan estas circunstancias y que hoy en día son muy frecuentes tendríamos que tomar en cuenta el contenido de la siguiente Tesis de Jurisprudencia;

*Época: Décima Época*

*Registro: 2016210*

*Instancia: Segunda Sala*

*Tipo de Tesis: Jurisprudencia*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Publicación: viernes 16 de febrero de 2018 10:18 h*

*Materia(s): (Constitucional)*

*Tesis: 2a./J. 15/2018 (10a.)*

**ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRAVIENE ESE DERECHO.** *El artículo citado, al disponer que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, protege los derechos de ambas partes; por un lado, el del patrón de no continuar con la relación laboral al eximirlo de reinstalar al trabajador y, por otro, al prever como obligación que se paguen al trabajador las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de dicha acción, buscando un equilibrio armonioso entre las partes para dar una solución justa y equitativa a una relación laboral en conflicto; es decir, en esencia, evita la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, pero lo sujeta a la condición de pagar una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalar al trabajador; de ahí que no contraviene el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que la limitación temporal respecto a que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año para eximir al patrón de la reinstalación, con el pago señalado, está sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues tanto el Constituyente Permanente como el legislador ordinario, desde un principio, advirtieron la complejidad que representan las relaciones obrero-patronales, por lo que si bien es cierto que se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje, o bien a aceptar el laudo dictado, también lo es que esto no se autorizó de manera absoluta sino relativa, al establecerse algunas excepciones; además, la limitación deriva de un análisis socio-económico integral, que permitió definir que ese lapso no causa daño grave o por lo menos lo reduce al mínimo, pues los derechos de antigüedad aún son reducidos.*

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

*SEGUNDA SALA*

*Amparo en revisión 1097/2016. Omar Federico Flores Casillas y otro. 8 de marzo de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I.*

Los principios de la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos del derecho laboral sin embargo, a ellos hay que adicionar básicamente el principio de dar estabilidad en el empleo, que proporciona tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, que difícilmente pueden ser arraigados del pensamiento hombre trabajador, como se dijo, la estabilidad debe ampliarse a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica.

El elemento de estabilidad implica además el principio de seguridad para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y, lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana.

A hora bien, el principio de seguridad hace posible que el obrero posea un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa. A pesar de que los empleadores están facultados para introducir variaciones, consistentes en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, el ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales de las condiciones de trabajo y menos aún el contrato, para causar perjuicios materiales y morales al trabajador.

En materia laboral no se puede decir por ultimo; Sino que la garantía de pertenencia en el empleo en unilateral. Solo favorece a los empleados, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa un medio para asegurar sus beneficios. La estabilidad en el empleo es una para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de esta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan el despido libre.

C.P.C. David Ramos Nuño

C.P. Ernesto Fernández Parra

C.P.C. Víctor Manuel Luna Alcaraz

**POLITICA EDITORIAL:**

Los comentarios profesionales en este artículo expresan la opinión de los autores, bajo su responsabilidad, su interpretación sobre las disposiciones citadas y no necesariamente la de la CROSS.

Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los mismos.

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

**“Nuevo factor para aplicar a los créditos en VSMG dado a conocer por el INFONAVIT”**

En este 2018 los patrones deben pagar durante este mes de marzo el pago de aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT correspondiente al bimestre de enero febrero de 2018.

Es importante dar a conocer como fue determinado el nuevo factor de incremento para los créditos expresados en Veces del Salario Mínimo que dio a conocer el INFONAVIT como un monto de 78.43.

El fundamento legal se encuentra en el Artículo 44 de la Ley de INFONAVIT, el cual establece Para el caso de créditos otorgados en veces del salario mínimo, en el evento de que el salario mínimo se incremente por encima de la Unidad de Medida y Actualización, el instituto no podrá actualizar el saldo en moneda nacional de este tipo de créditos a una tasa que supera el crecimiento porcentual de dicha Unidad de Medida.

Considerando lo que establece el decreto del 27 de enero de 2016 y la Ley para la determinación del valor de la Unidad de Medida y Actualización, el incremento anual a la dicha unidad, conocida como UMA se realizará aplicando el porcentaje de inflación del año anterior,

Por su parte la Comisión Nacional de Salarios mínimos da a conocer que, aplicando el procedimiento del Monto Independiente de Recuperación (MIR) se aumentó en \$5.00 el salario mínimo actual de \$80.04 pesos diarios, lo que resulta un monto de \$85.04, al cual se aplica un incremento del 2018 de 3.9%, para obtener un monto de \$88.36 pesos diarios vigente a partir del 1 de diciembre de 2017.

Aplicando lo establecido en el artículo 44 anterior, EL INFONAVIT realizó la comparativa en el incremento al Salario mínimo y el incremento en la inflación sobre el cual se aumentó la Unidad de Medida y Actualización par 2018 de la siguiente manera:

Índice Nacional de Precios al Consumidor Diciembre de 2017 = \$130.813

Índice Nacional de Precios al Consumidor Diciembre de 2016 = \$122.515

Factor de Ajuste =  $(\text{INPC DIC}2017/\text{INPC DIC }2016) - 1 = (130.813/122.515)-1 = 0.0677$  o 6.77%

UMA 2017 =  $75.49 * 1.0677 = 80.60$  Nueva UMA aplicable a 2018

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

Al comparar los porcentajes de incremento al Salario mínimo y de la UMA se considera el menor que es 3.9%, Por lo tanto este incremento se aplicó a la UMA anterior de 75.49 y resulta el nuevo factor de incremento a los créditos en Veces del Salario mínimo de la siguiente manera:  $75.49 * 1.039 = 78.43$ .

El factor anterior ya está considerado en la versión 3.5.2 del Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas al IMSS SUA y los patrones a efecto de cumplir con la obligación de retención y entero de amortizaciones sobre créditos otorgados a los trabajadores, deben realizar los ajustes correspondientes en los sistemas de nómina para minimizar las diferencias entre los montos retenidos y los importes a enterar al INFONAVIT.

C.P. y M.F. Ma. de Jesús Estrada Navarro

**POLITICA EDITORIAL:**

Los comentarios profesionales en este artículo expresan la opinión de los autores, bajo su responsabilidad, su interpretación sobre las disposiciones citadas y no necesariamente la de la CROSS.

Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los **mismos**.

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

**APLICACIÓN MOVIL DE INFONAVIT**

El INFONAVIT pone en disposición su aplicación móvil en la cual podrás consultar:

- Información sobre tu crédito: saldo, estado de cuenta, cuánto y cómo debes pagar
- Opciones para que pagues tu crédito en bancos y tiendas de autoservicio
- Información sobre tu ahorro en la Subcuenta de Vivienda
- El estatus que guarda tu caso y adjuntar documentos si lo requieres
- Ubicación de los Cesi más cercanos al lugar donde te encuentres
- Seguimiento a un caso y adjuntar documentos
- Acceso directo al centro de llamadas Infonatel

**JURISPRUDENCIAS**

6 de abril de 2018 se publicó en el Semanario Judicial de la Federación la tesis bajo el rubro "PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. LOS DICTAMENES ELABORADOS POR PERSONAL MEDICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN LOS FORMATOS ST2, ST3, ST7 Y ST9, SON ACTOS INSTRUMENTALES Y, POR TANTO, NO REQUIEREN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN"

6 de abril de 2018 se publicó en el Semanario Judicial de la Federación la tesis bajo el rubro "PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. LOS DICTAMENES ELABORADOS POR PERSONAL MEDICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN LOS FORMATOS ST2, ST3, ST7 Y ST9, NO SON ACTOS DEFINITIVOS EN MATERIA ADMINISTRATIVA Y, POR TANTO, NO SON IMPUGNABLES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA NI ANTE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE"

13 de abril de 2018 se publicó en el Semanario Judicial de la Federación la tesis bajo el rubro "PERSONALIDAD DEL APODERADO DE UNA PERSONA MORAL EN EL JUICIO LABORAL, PARA TENERLA POR RECONOCIDA ES SUFICIENTE QUE CUMPLA CON EL REQUISITO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 692 III, DE LA LFT"

13 de abril de 2018 se publicó en el Semanario Judicial de la Federación la tesis bajo el rubro "SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. EL HECHO DE QUE SE DÉ DICHA CIRCUNSTANCIA NO IMPIDE QUE ÉSTE SOLICITE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN O SU RETIRO ANTICIPADO CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS PRESTACIONES QUE TENGA DERECHO HASTA ANTES DEL INICIO DE AQUELLA"

\*\*\*

**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL  
REGION CENTRO OCCIDENTE  
INFORME DE NOVEDADES**

**INTEGRANTES DE LA CROSS**

C.P.C. Silvano Vilchez Suárez  
**Presidente**

C.P.C. Auxilio Pineda López  
**Secretaria**

C.P.C. Esther Rico Ramírez  
**Coordinación de subcomisiones**

C.P.C. José Manuel Hernández Torres  
C.P. Juan Gabriel Sánchez Martínez  
C.P.C Crispín García Viveros  
L.C.P. L.D. MSS Karla Arlaé Rojas Quezada  
PCFI. Fernando González López  
L.C.P. Luis Fernando Rubio García  
C.P. Rodolfo Guillermo García Aguilar  
C.P.C. José de Jesús Hernández Villalobos  
C.P. Héctor Arteaga Canchola  
C.P. Ernesto Fernández Parra  
C.P.C. y L.D. José Sergio Ledezma Martinez  
C.P.C. Ma. Luisa López Almaguer  
C.P.C. Víctor Manuel Meraz Castro  
MF. María Elena Mendoza López  
C.P. José Alfredo Aburto Gaytán  
C.P.C. Elsa Puga Serafín  
C.P.C. Álvaro Sedano Candelas  
Lic. Nicolás Guerrero Cuate.

C.P. Julio Cesar Mendoza Pánuco  
**Vicepresidente**

C.P. Rigoberto Duarte Ochoa  
**Tesorero**

L.C.P. L.D. Mtra. Karla Arlaé Rojas Quezada  
**Coordinación del Boletín**

C.P. María Angélica Palomar Hidalgo  
C.P. Ma. Isabel Maldonado Castro  
C.P. Juan Carlos Villalobos Díaz  
C.P.C. Víctor Manuel Luna Alcaraz  
C.P.C. Martha Susana Armenta Medina  
C.P. Elvia Plata Olguín  
C.P.C. Juan Gabriel Hernández Villalobos  
C.P. y M.F. Ma. de Jesús Estrada Navarro  
C.P. Martha Patricia Reséndiz Cabezas  
C.P.C. David Ramos Nuño  
C.P.C. Leonel Sánchez González  
C.P.C. Florentino Bautista Hernández  
C.P. Maurilio Salazar Miranda  
L.C.P. Araceli Hernández Silva  
C.P.C. Luis Antonio Aguirre  
Lic. Francisco Vázquez García  
L.C.P. Bernardo González velez  
C.P. Jorge Gutiérrez Anguiano