

# CURSO E-LEARNING CURSO PRÁCTICO SOBRE CONTRATOS LABORALES

1ª Edición

Título propio:



**tirant  
formación**

Obtención de **diploma acreditativo**  
por Tirant Formación.



**tirant  
formación**

# Sobre el curso:

En un entorno donde los riesgos laborales, las inspecciones de la STPS y las reformas a nuestra normatividad laboral son una realidad cotidiana, entender, redactar e implementar correctamente los contratos laborales no es una opción, es una necesidad estratégica.

Un contrato laboral bien hecho no solo cumple la ley. Es tu mejor defensa contra una demanda, una multa o una crisis económica inesperada.

Haz de la correcta implementación de los contratos de trabajo el corazón de tu política laboral y de tu sistema de cumplimiento.

## ¿SABÍAS QUE UN CONTRATO LABORAL MAL ESTRUCTURADO PODRÍA PERJUDICARTE? Y GENERARTE:

- ✓ Multas por parte de autoridades laborales.
- ✓ Juicios por despido injustificado con altas indemnizaciones.
- ✓ Reclasificaciones fiscales y cuotas obrero-patronales retroactivas.
- ✓ Daños a la reputación de tu empresa o institución.

## ASPECTOS DESTACADOS DEL CURSO:

- Está impartido por especialistas en derecho laboral mexicano con experiencia práctica, docente y litigiosa.
- Ofrece material descargable, formatos modelo, y casos reales para aplicar lo aprendido desde el primer día.
- Incluye análisis actualizado de las últimas reformas laborales como subcontratación, teletrabajo y plataformas digitales.
- Está diseñado bajo el sello de calidad y profundidad de Tirant lo Blanch, la editorial jurídica líder en Latinoamérica e Iberoamérica.

### Fecha de inicio:

26 / 8 / 2025

### Fecha de finalización:

4 / 11 / 2025

### Duración:

40 horas de clases en vivo.

### Horas lectivas:

martes y jueves de 18:00 a 20:00 horas.



### DIRECCIÓN:

**José de Jesús  
Hernández Garduño**

Socio Administrador en  
Hernández Consultores  
Abogados.

[INSCRIBIRME](#)

# ¿Por qué **estudiar** este curso **con Tirant**?

La mejor **formación jurídica** especializada

El contenido  
más  
actualizado

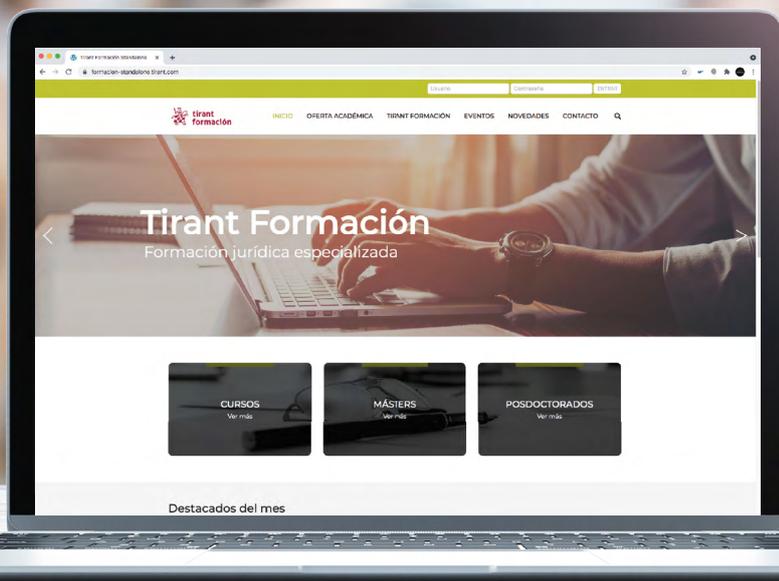
Conocimiento  
práctico

Los mejores  
docentes

Prestigio  
jurídico

Herramientas  
de IA  
generativa

Infórmese acerca de los **métodos de pago fácil**



# Estudia con IA generativa

La implementación de IA en el Campus Virtual de Tirant Formación está diseñada **para transformar la manera en que los estudiantes interactúan con el contenido académico**. Las nuevas funcionalidades incluyen:

## ✓ Resumir:

La IA permite generar resúmenes automáticos de los textos, facilitando una comprensión rápida y eficiente del material.

## ✓ Esquematar:

Los estudiantes pueden obtener esquemas claros y organizados de los documentos, lo que simplifica la estructuración de la información.

## ✓ Crear mapas conceptuales:

Con esta función, la IA ayuda a visualizar las conexiones entre los conceptos clave, mejorando la retención y comprensión de la materia.

## ✓ Historia mnemotécnica:

La IA genera historias mnemotécnicas personalizadas, ayudando a los estudiantes a recordar información de manera más efectiva.

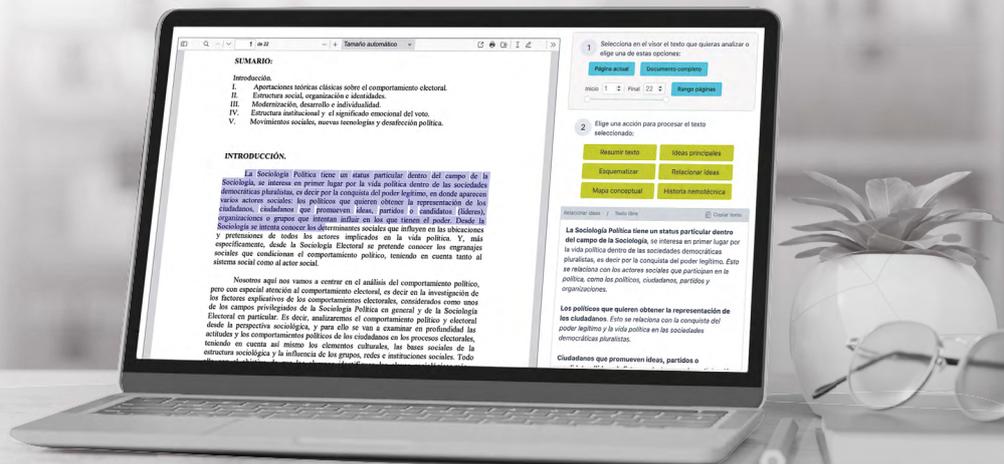
## ✓ Ideas principales:

Los usuarios pueden identificar rápidamente las ideas principales de cada documento, optimizando su tiempo de estudio.

## ✓ Relación de ideas:

Esta funcionalidad permite entender cómo se interrelacionan diferentes ideas dentro del texto, proporcionando una visión más profunda y cohesionada del contenido.

*Tirant Formación es la primera plataforma de formación que incorpora IA generativa en su campus.*



# Objetivos



- Aprenderás a distinguir y utilizar los distintos tipos de contratos laborales reconocidos por la Ley Federal del Trabajo.
- A redactar cláusulas claras, legales y funcionales para cada modalidad de empleo.
- A prevenir errores comunes que derivan en conflictos laborales o sanciones por autoridades.
- A incorporar la contratación laboral como pieza clave en tu programa de compliance.
- A enfrentar inspecciones laborales con documentación sólida y contratos blindados.

## Dirigido a:

- Abogado o abogada que asesora o litiga en materia laboral.
- Contador o contadora que gestiona nóminas y cumplimiento de obligaciones fiscales.
- Profesional de recursos humanos que contrata, formaliza o termina relaciones laborales.
- Empresario, empleador o emprendedor que quiere blindar su operación ante riesgos legales.
- Trabajador o representante sindical que desea conocer y defender sus derechos contractuales.



# Contenido:

## ■ MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL MEXICANO

Este módulo establece las bases históricas y normativas del derecho laboral en México.

**A.** Evolución histórica del derecho del trabajo en México (Revolución Mexicana, artículo 123, LFT de 1931 y de 1970).

**B.** Fundamentos constitucionales y su desarrollo legislativo.

**C.** Principios rectores: irrenunciabilidad, favor, continuidad, estabilidad en el empleo, progresividad.

**D.** Jerarquía y fuentes del derecho laboral: Constitución, tratados internacionales, LFT, reglamentos, condiciones generales de trabajo, jurisprudencia.

### ENFOQUE PRÁCTICO (¿QUÉ SE LLEVA EL PARTICIPANTE?):

- ✓ Comprenderá el porqué del régimen protector del derecho laboral.
- ✓ Podrá identificar **conflictos de interpretación** entre fuentes y como resolverlos (ej. contrato vs reglamento interior).
- ✓ Fundamentará correctamente cualquier actuación en materia de contratación, modificación o rescisión con base en principios jurídicos.

## ■ MÓDULO 2: MARCO NORMATIVO DE LOS CONTRATOS LABORALES

Este bloque analiza los preceptos normativos clave para entender la figura del contrato individual de trabajo. Se estudia el artículo 20 de la LFT, que define la relación laboral, y los efectos que genera su existencia, aun sin contrato escrito.

**A.** Definición de relación laboral: elementos de subordinación, prestación personal de servicios, pago de salario.

**B.** Distinción entre relación laboral y otras figuras jurídicas (honorarios, prestación de servicios, outsourcing).

**C.** Efectos legales del contrato, aun verbal o implícito.

**D.** Derechos y obligaciones derivados del vínculo laboral.

### ENFOQUE PRÁCTICO

- ✓ El participante aprenderá a identificar relaciones laborales encubiertas, y sus consecuencias.
- ✓ Conocerá cómo acreditar la existencia del vínculo laboral en juicios individuales, usando pruebas directas y/o indirectas como listas de asistencia, órdenes, pagos, etc.
- ✓ Podrá prevenir conflictos al entender las obligaciones contractuales mínimas que debe contener cualquier relación laboral válida.

# Contenido:

## ■ MÓDULO 3: ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se estudian los requisitos legales que debe contener todo contrato laboral, conforme al artículo 25 de la LFT. Se analizan cláusulas obligatorias, su redacción y los problemas jurídicos más comunes.

**A.** Elementos esenciales del contrato (consentimiento, objeto, causa lícita).

### **B.** Requisitos formales del artículo 25:

- Datos personales de las partes.
- Duración del contrato.
- Servicios prestados.
- Lugar de trabajo.
- Jornada.
- Salario y forma de pago.
- Capacitación.
- Cláusulas adicionales.

### **C.** Cláusulas comunes y especiales:

- Cláusulas de confidencialidad.
- Cláusulas de no competencia (análisis de validez).
- Cláusulas de movilidad geográfica.
- Cláusulas de productividad.
- Condiciones modificables y no modificables.

## ENFOQUE PRÁCTICO

- ✓ El participante sabrá redactar correctamente un contrato individual de trabajo conforme a ley.
- ✓ Identificará cláusulas abusivas o ineficaces, y podrá corregirlas preventivamente.

✓ Conocerá qué cláusulas pueden utilizarse para disminuir riesgos laborales y jurídicos, por ejemplo, en personal clave o puestos sensibles.

✓ Aprenderá a diferenciar entre condiciones esenciales, accidentales y nulas.

## ■ MÓDULO 4: TIPOS DE CONTRATOS LABORALES SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este módulo es uno de los ejes centrales del curso. Se analizan las distintas modalidades de contratación que reconoce la legislación mexicana, desde las más comunes (tiempo indeterminado y determinado) hasta las más especializadas (por rama o industria). Se examinan sus requisitos formales y sustantivos, así como las consecuencias de su incumplimiento o simulación.

### **A.** Contratos por duración

#### **1.** Contrato por tiempo indeterminado

- Reglas generales y presunción legal.
- ¿Cuándo no puede celebrarse otro tipo de contrato?
- Enfoque práctico: cómo blindar este tipo de contrato frente a demandas por despido injustificado.

#### **2.** Contrato por tiempo determinado

- Supuestos legales que justifican su uso.
- Riesgos de utilizarlo de forma fraudulenta.
- Enfoque práctico: redacción correcta de la causa especial que da origen a la contratación.

# Contenido:

## ■ 3. Contrato por obra determinada

- Concepto de obra concreta.
- Ámbitos donde es común (construcción, tecnología, etc.).
- Enfoque práctico: vinculación con contratos civiles y mecanismos para probar la finalización de la obra.

## 4. Contrato por temporada

- Temporalidad discontinua.
- Actividades agrícolas, comerciales o turísticas.
- Enfoque práctico: elementos que distinguen esta figura del contrato eventual.

## B. Contratos para periodo de prueba y capacitación

### 5. Contrato a prueba

- Duración legal según el tipo de puesto.
- Procedimiento para su terminación sin responsabilidad.
- Enfoque práctico: correcta aplicación del modelo y documentación para evitar simulaciones.

### 6. Contrato de capacitación inicial

- Duración y evaluación del desempeño.
- Obligaciones de capacitación y adiestramiento por parte del patrón.
- El papel de la correcta ejecución de los planes y programas de capacitación y adiestramiento para su terminación sin responsabilidad.
- Enfoque práctico: aplicación integral, diferencias sustanciales frente al contrato a prueba.

## C. Contratos especiales por características del trabajador o del trabajo

### 7. Contratos para trabajadores de confianza

- Concepto legal y criterios jurisprudenciales.
- Exclusiones en materia colectiva.
- Enfoque práctico: correcta aplicación del modelo, definición de funciones para evitar reclasificación.

### 8. Contratos de trabajadores menores de edad

- Requisitos y autorizaciones.
- Prohibiciones legales.
- Enfoque práctico: prevención de sanciones por inspección del trabajo.

### 9. Contratos para personas trabajadoras del hogar

- Regulación específica (jornada, salario, seguridad social).
- Obligatoriedad del registro ante el IMSS.
- Enfoque práctico: cumplimiento del fallo de la SCJN y normativas del IMSS.

### 10. Contrato de teletrabajo (home office)

- Requisitos formales: entrega de equipos, pago de servicios.
- Derechos a la desconexión y supervisión.
- Enfoque práctico: cláusulas específicas que deben incluirse.

# Contenido:

## 11. Contrato para plataformas digitales

- Jurisprudencia y legislación comparada.
- Subordinación digital y geolocalización.
- Enfoque práctico: cómo evitar reclamos por encubrimiento de relación laboral.

## D. Contratos por sector o actividad específica

### 12. Contratos para trabajadores del campo

- Jornadas flexibles, condiciones de vivienda y transporte.
- Protección especial para jornaleros migrantes.
- Enfoque práctico: contratación colectiva vs individual.

### 13. Contratos para tripulaciones (aeronáuticas, marítimas, ferroviarias, autotransporte)

- Normas específicas y convenios internacionales aplicables.
- Registro ante autoridades competentes.
- Enfoque práctico: correcta aplicación del modelo en cumplimiento con la normativa especial en materia aeronáutica.

### 14. Contratos en hotelería, restaurantes y bares

- Propinas, jornadas mixtas, rotación de turnos.
- Enfoque práctico: correcta aplicación del modelo, cómo documentar descansos y pagos variables.

### 15. Contratos en universidades e instituciones autónomas

- Régimen de estatutos internos.

- Contrataciones por hora clase vs jornada completa.
- Enfoque práctico: interpretación conforme con autonomía universitaria.

## E. Contratos para actividades recreativas y deportivas.

### 16. Contrato de deportistas profesionales

- Cláusulas sobre rendimiento, lesiones y transferencias.
- Participación en patrocinios.
- Enfoque práctico: blindaje frente a terminación anticipada.

### 17. Contrato para actores y músicos

- Intermittencia en la prestación del servicio.
- Cesión de derechos de imagen e interpretación.
- Enfoque práctico: integración de pago por obra o evento a salario.

## F. Contratos de trabajo para personas trabajadoras extranjeras y mexicanos en el extranjero.

- Normas convencionales internacionales aplicables como derechos humanos para los trabajadores migrantes.
- Clasificación de trabajadores que aplican para estas normas y sus conceptos generales.
- Conceptos de reclutamiento, introducción y colocación.
- Derechos irrenunciables para los trabajadores migrantes y sus familiares.

# Contenido:

- Consideraciones para los empleadores que quieran contratar empleados extranjeros: Preparación para la migración, partida, periodo de estancia y regreso a su estado de origen.
- Trabajadores mexicanos para empleos en el extranjero.

## G. Otras figuras destacadas.

### 18. Contrato para trabajo a domicilio

- Supervisión, pago de materiales y registro patronal.
- Enfoque práctico: redacción de condiciones con independencia geográfica.

### 19. Contrato de agentes de comercio y comisionistas

- Contratación mercantil vs laboral.
- Remuneración variable y subordinación.
- Enfoque práctico: cláusulas clave para evitar simulaciones y reclamos laborales.

## ■ MÓDULO 5: SUBCONTRATACIÓN Y REFORMAS RECIENTES

Este módulo aborda uno de los cambios más trascendentales en el derecho laboral mexicano de los últimos años: la reforma a la subcontratación laboral publicada en abril de 2021. Se estudia el nuevo marco jurídico, las prohibiciones, excepciones, requisitos y consecuencias del incumplimiento, así como su impacto práctico en los contratos de trabajo.

## A. Concepto y evolución de la subcontratación en México

- Subcontratación antes de la reforma.
- Prácticas comunes y sus abusos: simulación, evasión de obligaciones laborales y fiscales.
- Antecedentes de la reforma: SAT, IMSS, STPS y su intervención.
- Principios laborales aplicables a la subcontratación (subordinación, integridad del salario, estabilidad en el empleo).

## B. Contenido esencial de la reforma de 2021

### 1. Prohibición de la subcontratación de personal.

- Se prohíbe poner trabajadores propios a disposición de otra empresa.
- Multas por simulación y responsabilidad solidaria.

### 2. Excepciones permitidas:

- Servicios especializados y ejecución de obras especializadas.
- Requisitos: no formar parte del objeto social ni actividad preponderante.

### 3. Registro obligatorio en el REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas).

- Procedimiento ante la STPS.
- Requisitos documentales: cumplimiento de obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.
- Sanciones por operar sin registro.

# Contenido:

## C. Obligaciones de las empresas contratantes

- Verificación de inscripción en el REPSE.
- Conservación de documentación de cumplimiento (pagos IMSS, Infonavit, SAT).
- Registro del contrato de servicios especializados ante el IMSS e Infonavit.

## D. Cláusulas contractuales recomendadas

- Objeto detallado y delimitado del servicio.
- Responsabilidad solidaria y condiciones de cumplimiento.
- Protocolos de ingreso y supervisión del personal.
- Auditorías laborales y fiscales internas.
- Cláusula de terminación automática por cancelación de REPSE.

### ENFOQUE PRÁCTICO (¿QUÉ SE LLEVA EL PARTICIPANTE?):

- ✓ Comprenderá qué prácticas de subcontratación ya no están permitidas, y cómo identificarlas en auditorías o litigios.
- ✓ Sabrá cómo redactar un contrato de servicios especializados que cumpla con todos los requisitos legales y de fiscalización.
- ✓ Podrá asesorar a empresas para evitar sanciones administrativas y fiscales, mediante cláusulas robustas y controles de cumplimiento.
- ✓ Aprenderá a distinguir entre una verdadera prestación de servicios especializada y una relación laboral encubierta.

- ✓ Tendrá herramientas para evaluar riesgos en contratos heredados anteriores a la reforma.

### Material adicional:

- ✓ **Formato modelo** de contrato de servicios especializados con cláusulas de cumplimiento REPSE.
- ✓ **Check list** para revisar la legalidad de un esquema de subcontratación.
- ✓ **Caso práctico:** simulación de revisión por parte de la STPS e IMSS a una empresa que contrata servicios especializados.

## ■ MÓDULO 6: FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES

Este tema se enfoca en la obligación legal y estratégica de formalizar los contratos individuales de trabajo por escrito. Se analizan las consecuencias jurídicas de la omisión de esta formalidad, así como los beneficios procesales y probatorios que conlleva para ambas partes. Se enfatiza la importancia de contar con contratos claros, actualizados y firmados, que cumplan con la normatividad vigente y las necesidades de cada relación laboral.

### A. Obligación legal de la formalización por escrito

- Fundamento en los artículos 24 y 25 de la LFT.
- Reglas específicas para contratos especiales (a prueba, capacitación inicial, teletrabajo, menores, trabajo a domicilio, etc.).

# Contenido:

- Presunción de veracidad a favor del trabajador ante la omisión de contrato escrito (jurisprudencia aplicable).

## B. Consecuencias de la falta de formalización

- Inseguridad jurídica para el patrón: presunción de condiciones favorables al trabajador.
- Dificultad probatoria en caso de juicio por despido, modificación de condiciones o conflicto salarial.
- Multas por parte de autoridades laborales y riesgos en inspecciones de la STPS.
- Implicaciones fiscales y en materia de seguridad social (base de cotización, integración salarial).

## C. Elementos clave para una formalización efectiva

- Firma autógrafa o firma electrónica (en esquemas digitales).
- Fecha cierta: cómo acreditarla ante autoridades.
- Conservación del expediente laboral actualizado.
- Entrega de copia al trabajador con acuse o firma de recibido.
- Registro de contratos en plataformas internas o en medios digitales seguros.

## D. Recomendaciones prácticas para el empleador

- Protocolos de revisión periódica de contratos con apoyo de Recursos Humanos o Jurídico.
- Uso de anexos para modificar condiciones sin necesidad de redactar un nuevo contrato.

- Buenas prácticas en contrataciones masivas, remotas o por temporada (plantillas, cláusulas estándar, firma digital certificada, etc.).

### ENFOQUE PRÁCTICO (¿QUÉ SE LLEVA EL PARTICIPANTE?):

- ✓ Aprenderá a identificar riesgos jurídicos por omisión o deficiente formalización de los contratos laborales.
- ✓ Conocerá los requisitos que debe cumplir un contrato laboral válido y eficaz en juicio.
- ✓ Podrá establecer un sistema de control documental laboral que soporte auditorías o inspecciones.
- ✓ Sabrá cómo corregir relaciones laborales existentes sin contrato escrito y formalizarlas conforme a la LFT.
- ✓ Contará con herramientas para implementar o supervisar buenas prácticas en la documentación de relaciones laborales.

### Material adicional:

- ✓ Formato modelo de contrato laboral con hoja de recepción firmada.
- ✓ Guía de implementación de firma electrónica en contratos de trabajo.
- ✓ Lista de verificación para auditar expedientes laborales.

# Contenido:

- ✓ Caso práctico: empresa sancionada por STPS por falta de formalización vs empresa con contrato blindado ante demanda por despido.

## ■ MÓDULO 7:

### MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES

Este tema aborda los cambios que pueden ocurrir durante la vigencia del contrato individual de trabajo, ya sea por voluntad de las partes, causas legales o situaciones extraordinarias. Se analizan los supuestos y procedimientos para modificar los derechos y obligaciones que permanecen o concluyen en cada caso.

#### A. Modificación de las condiciones de trabajo

- ✓ ¿Cuándo procede modificar condiciones laborales?
  - Por mutuo consentimiento.
  - Por cambios en circunstancias económicas, técnicas o productivas.
  - Por riesgo de perjuicio al trabajador o a la fuente de trabajo.
- ✓ Procedimiento para modificación legítima.
- ✓ Redacción de convenios modificatorios y necesidad de ratificación ante la autoridad.
- ✓ Enfoque práctico: cómo evitar nulidades o reclamos por modificación unilateral.

#### ENFOQUE PRÁCTICO

##### (¿QUÉ SE LLEVA EL PARTICIPANTE?):

- ✓ Sabrá en qué casos procede modificar condiciones laborales y como sin incurrir en violaciones a la legislación laboral.

#### Material adicional:

- ✓ Formato de convenio modificatorio de condiciones laborales.



# Profesorado:

## ABOGADOS:

José de Jesús Hernández Vázquez.

José de Jesús Hernández Garduño.

Cedrick Emmanuel González Hernández.

Jorge Malagón Trujillo.

Ericka Marisol Garfias López.

Luis Arturo López Alonso.



### SISTEMA DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA:

En el curso se estudiarán temas de teoría, así como casos prácticos. Por otro lado, tendrá una evaluación final de opción múltiple, la cual servirá como retroalimentación a los estudiantes respecto su conocimiento de las materias estudiadas.

### CONDICIONES GENERALES:

Las sesiones serán del 26 de agosto al 4 de noviembre de 2025. Serán 20 sesiones de 2 horas cada una, en total 40 horas. Todas las grabaciones y material de estudio estarán disponibles en el Aula Virtual para facilitar el estudio del alumnado durante la duración del curso.

## CONTACTAR



[cursos@tirantformacion.com](mailto:cursos@tirantformacion.com)



+34 96 361 00 48. ext. 2 / +34 96 361 00 50 ext. 2



[asesorformacionmex@tirant.com](mailto:asesorformacionmex@tirant.com)



+521 5514430931



[asesorformacionch@tirant.com](mailto:asesorformacionch@tirant.com)



+57 322 6827498



[asesorformacioncol@tirant.com](mailto:asesorformacioncol@tirant.com)



+57 322 6827498



[asesorformacionbr@tirant.com](mailto:asesorformacionbr@tirant.com)



+ 34 630126763



[ventas@cr.tirant.com](mailto:ventas@cr.tirant.com)



+506 2280-1370 / 6040-7579



OTROS



[asesorformacionlatam@tirant.com](mailto:asesorformacionlatam@tirant.com)



+57 322 6827498



[formacion.tirant.com](http://formacion.tirant.com)