

TALLER DE PRACTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

El Derecho del trabajo nació a partir de la necesidad de establecer un equilibrio justo entre los factores de producción (capital y trabajo). Sin embargo, el hecho de procurar las necesidades de los trabajadores no significa que se desatiendan los derechos y garantías de los patrones. De ahí que la Ley Federal del Trabajo determine la normatividad a seguir para que las relaciones laborales se establezcan con equidad y equilibrio.

A través de esta obra, los estudiantes, profesionistas, patrones y trabajadores conocerán, principalmente, las nuevas modalidades de contratación; las reglas aplicables al periodo de prueba; las normas reguladoras de las condiciones generales del trabajo; las disposiciones relativas a la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de 15 años y diversas restricciones para el trabajo de los menores de 18 años; los derechos de las mujeres embarazadas y el permiso de paternidad de cinco días laborales para los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o, en caso, por la adopción de un infante; el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas; la contratación de trabajadores extranjeros; el tratamiento laboral a los comisionistas, sin olvidar a los intermediarios laborales (mejor conocidos como outsourcing); entre otras cuestiones.

Asimismo, se analizan las disposiciones de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y su respectivo reglamento. En materia de seguridad social se abunda sobre las obligaciones que los patrones deben cumplir cuando afilian a sus trabajadores en el IMSS, considerando el salario base de cotización para enterar, de manera correcta, las cuotas obrero-patronales. Adicionalmente, se ha incluido un capítulo específico para analizar el estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la adhesión al régimen de incorporación fiscal.



Abreviaturas	23
Introducción	25

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales	31
El Derecho del trabajo y los principios constitucionales.	31
Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo	32
Características del Derecho del trabajo	33
Principales conceptos	34
Autoridades del trabajo.	36
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	37
Dirección de inspección del trabajo	39

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades	47
Requisitos de los contratos de trabajo	48
Modalidades de los contratos establecidas en la LFT	48
Contrato por obra determinada	49
Contrato por tiempo determinado	49

Contrato por tiempo indeterminado	50
Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado.	50
Contrato de trabajo para capacitación inicial	51
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada	53
✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada	54
✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)	60
✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial.	68
Modificación de las condiciones generales de trabajo.	75
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?	75
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo	76
Elaboración del convenio	76
Ratificación del convenio ante la JCA.	78
Informe de la modificación al IMSS	78
✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa	80
Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo	83
Por enfermedad contagiosa del trabajador	83
Incapacidad por enfermedad general del trabajador	85
Prisión preventiva del trabajador	85
Arresto del trabajador.	86
Desempeño de servicios y cargos públicos	86
Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades	87
Documentación incompleta	87
Conclusión de temporada	87

Declaratoria de contingencia sanitaria	88
Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad	88
Extinción de las relaciones laborales	91
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador	93
Rescisión patronal de las relaciones de trabajo	95
Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón	95
Engaño del trabajador	95
Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador	96
Agredir a los compañeros de trabajo	97
Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes	98
Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo	98
Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo	99
Poner en riesgo la seguridad del centro laboral	99
Cometer actos inmorales de hostigamiento y/o acoso sexual	100
Revelación de secretos de fabricación	101
Faltas injustificadas	102
Insubordinación del trabajador	103
No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo	103
Asistir en estado inadecuado al trabajo	104
Cumplir con pena de prisión impuesta	104
Otras	105
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada	105
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación	106
Importancia de los testigos	108

Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón	108
El acta administrativa como medio de probanza patronal	109
✧ Formato de Acta Administrativa de Investigación.	111
Formalidades para comunicar la rescisión	113
Consecuencia de no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses	113
Improcedente el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador	116
Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio.	116
Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso	116
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo.	117
✧ Formato de Aviso de Rescisión del contrato de trabajo a la JCA ante la negativa del trabajador para recibirlo	118
Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador	119
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador	119
Engaño del patrón	119
Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas.	119
Reducir el salario o cambiar su lugar de pago	122
No pagar los salarios en la fecha convenida	123
Provocar perjuicios en herramientas	124
Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo	124
Atentar contra la dignidad del trabajador	124
Causas análogas	124
Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo	125
Diferencia entre finiquito y liquidación	127
Inconstitucional el límite a los salarios vencidos	129

Salario base para calcular la indemnización patronal	130
Prima de antigüedad	130
Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral	131
Caso Práctico 1	
➤ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado	134
✧ Formato de recibo de finiquito	143
✧ Formato de recibo de liquidación	145
Terminación de las relaciones laborales	147
Renuncia	147
Finiquito	150
Convenio del término voluntario de las relaciones laborales	152
Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores.	152
✧ Formato de renuncia	156
✧ Formato de recibo de finiquito	157
✧ Formato de carta convenio	158
Procedimiento para ratificar el convenio.	160
✧ Formato de Acta de ratificación de convenio	161
Convenio de finiquito privado	163
✧ Formato de convenio	164

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral	169
Obligaciones periódicas	174

Pago de salarios	174
Expedición de constancia de días trabajados	175
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	176
Pago de aguinaldo	176
Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente	177
Cómputo y pago de horas extras	177
Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas	178
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI).	179
Conservación y contenido de las nóminas	180
Tipos de nómina que existen	181
Conceptos que forman parte de las nóminas	182
Percepciones	182
Deducciones	184
Impuesto sobre la renta	185
Constancias de días laborados.	186
Integración de comisiones mixtas	186
Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	187
✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)	188
Capacitación, adiestramiento y productividad	192
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad	193
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	196
Cuadro general de antigüedades	197
Reglamento Interior de Trabajo	197
Otras obligaciones	198
Permitir inspecciones de trabajo	198
Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia	198

Celebrar y revisar contratos laborales	199
Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos	200
Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad	201

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral	207
Jornada de trabajo	207
Prolongación de la jornada de trabajo	208
Retribución de las horas extras	208
Días de descanso	209
Descanso semanal	209
Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal	209
Descanso obligatorio	210
Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos	210
Vacaciones y prima vacacional	211
Prima vacacional	213
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador	214
Descuentos	215
Formato y contenido del recibo	217
Sanciones por no conceder vacaciones	217
Comprobantes fiscales (CFDI)	217
Forma de pago en los CFDI	219

Aguinaldo	221
Salario base del cálculo.	222
Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria	222
Cuando se trate de percepciones variables	223
Cuando los trabajadores perciben salario mixto	224
Días por considerar para determinar el aguinaldo	226
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales	228
Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado	228
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?	229
Prescripción para demandar el pago	230
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido	231
El salario y las normas protectoras	233
Protección para evitar abusos patronales	233
Determinación del salario	233
Forma de pago	235
Plazo y lugar de pago	236
Descuentos al salario.	236
Descuentos a salarios superiores al mínimo	237
Suspensión del pago	239
Otras protecciones	239
Protección del salario sobre los acreedores del patrón	239
Protección al salario contra abusos del patrón	240
Protección en contra de los acreedores del trabajador	240
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	243
Sujetos obligados al reparto de utilidades	244

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades	244
Consideraciones previas al reparto	245
Entrega de copia de la declaración a los trabajadores	246
Revisión de los anexos de la declaración.	246
Objeciones a la declaración anual	247
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal	247
Plazos por considerar en el reparto	248
Periodo de entrega	249
Trabajadores con derecho a reparto.	249
Trabajadores sin derecho a reparto	250
Descuentos permitidos en la PTU	251
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU	251
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades	252
Trabajadores con derecho a PTU	252
Días por considerar en el reparto	253
Salario base para el pago de la PTU	253
Bases para la distribución	255
PTU no reclamada.	256
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal	257
Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador	258

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza	267
¿Quiénes son trabajadores de confianza?.	267

Periodo a prueba para trabajadores de confianza	269
Condiciones laborales	269
Restricciones a los trabajadores de confianza	271
Limitaciones en el reparto de utilidades	271
Rescisión laboral	272
Rescisión por la pérdida de la confianza	273
Indemnización a que tienen derecho	275
Probanza	276
Trabajo de las mujeres	277
Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	278
Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabencia o afiliación	279
Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo	280
Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social	281
Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad	282
Nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad	283
Criterio de interpretación para el pago de subsidios por maternidad y la transferencia de semanas del periodo prenatal al posnatal	284
Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS	288
Derecho al servicio de guarderías	292
Discriminación contra la mujer	292
Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres	293
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012	293
Convenio de colaboración	295

Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación	296
Trabajo de los menores de edad	299
Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales	299
Menores que requieren autorización de los padres para trabajar	299
Examen médico a trabajadores menores de 18 años	300
Condiciones de trabajo de los menores de edad	300
Derechos de los trabajadores menores de 16 años	300
Derechos de los trabajadores menores de 18 años	301
Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores	301
Labores peligrosas e insalubres	302
Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria	303
Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres	304
Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores	304
Consecuencias por contratar a menores de 15 años	305
Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral	305
Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	307
Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros	308
Derechos laborales de trabajadores extranjeros	308
Restricción sindical para los trabajadores extranjeros	310
Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros	310

Obtención del permiso de trabajo	310
Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo	311
Obtención de constancia de inscripción del empleador	312
Actualización de constancia de inscripción del empleador	313
Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	313
Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior	314
Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral.	315
Trabajo de comisionistas	317
¿Qué es un comisionista?	317
Comisionista laboral.	317
Características de la relación laboral	318
Retribución de la prestación del servicio	318
Derechos de los comisionistas	319
Comisionista mercantil	320
Retribución del comisionista mercantil	321
¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?.	322
Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas	323
✧ Modelo de un contrato de comisión laboral.	336
✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil	340
La subcontratación (<i>outsourcing</i>) en los ámbitos laboral y de seguridad social.	345
Aspectos laborales por considerar en la contratación de una <i>outsourcing</i>	345
Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT	346

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación	346
Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales	347
Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal	347
Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado	347
Obligaciones en materia de seguridad social	348
Obligación de informar sobre los contratos celebrados	349
Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario	350
Suministro de trabajadores en varios centros laborales	351
Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral	351
Adición del artículo 29-Bis a la Ley del Infonavit para unificar las disposiciones en materia de <i>outsourcing</i> con la LFT y LSS	352
Talleres familiares	353
¿Qué es un taller familiar?	353
Actividades a las que se dedican los talleres familiares	354
Distinción entre talleres familiares y empresas	354
Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT	355
Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene	356
Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud	356
Constitución de la comisión de seguridad e higiene.	357
Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares	357

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social	361
Marco legal de la Ley del Seguro Social.	361
Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social	362
Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social	362
Régimen obligatorio	364
Continuación voluntaria al régimen obligatorio	365
Incorporación voluntaria al régimen obligatorio	366
Régimen voluntario	367
Seguros adicionales	368
Solidaridad social.	368
Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales	369
Convenio de prestación indirecta de servicios médicos	369
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados	370
Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos	370
Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios	371
Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta	371
Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados	372
Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos	373
Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	375

Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS	381
Momento en que se inicia la obligación patronal	382
Concepto patronal.	382
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit	383
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo	387
¿Quién lo presta?	388
¿Quién lo recibe?	388
La subordinación	388
El salario.	389
El trabajo	389
 Trámite de Pre-Alta patronal e Inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet	 391
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit	391
Formatos para el trámite de inscripción patronal	396
Autoclasificación patronal.	397
 Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit	 399
Trámites ante el Infonavit	401
Trámites ante el IMSS	404
Trabajador con NSS.	404
Trabajador sin NSS	406
¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?	406
De manera presencial	406
Plazo de entrega del NSS	407
Trámite en línea	407
Plazo de entrega del NSS	408
Procedimiento para obtener el NSS en línea.	408

Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS	413
Modificación de salarios de los trabajadores	413
Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos	416
Baja de trabajadores	416

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización	421
Integración del salario base de cotización con elementos fijos	423
Gratificación anual (aguinaldo).	424
Prima vacacional	425
Factor mínimo de integración del salario base de cotización	426
Prima dominical	427
Despensa.	427
Ayuda para transporte	428
Alimentación y habitación.	428
Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley	429
Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor	432
Caso Práctico 5	
➤ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos.	436

Integración del salario base de cotización con elementos variables.	439
Días de salario devengado	439
Comisiones	440
Trabajo a destajo	441
Caso Práctico 6	
➤ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables	443
Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado	447
Integración del salario base de cotización con elementos mixtos	451
Avisos de modificación de salario	452
Premios de asistencia y puntualidad.	452
Bonos o premios de productividad.	453
Comisiones y destajo con salario de garantía.	453
Sobresueldo por suplencias	454
Caso Práctico 8	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia	455
Caso Práctico 9	
➤ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo	461
Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario.	465
Caso Práctico 10	
➤ Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra	468

Capítulo VIII

Retención, determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina	477
Caso Práctico 11	
➤ Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2017, a los trabajadores a su servicio	479
Caso Práctico 12	
➤ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores	486
Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	491
Caso Práctico 13	
➤ Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos “COB-10” y “COB-20”, los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema	494
Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	509

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores	513
Propósito de la LAAT	513
Objetivo de la ayuda alimentaria	513
Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades	514

Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria.	514
Restricciones en el uso de valores de ayuda alimentaria	515
Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT	516
Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria	516
Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria	516
Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria.	517
Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria.	517
Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados	518
Vigilancia del cumplimiento de la LAAT	518
Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT	518

Capítulo X

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal	521
Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales a los contribuyentes inscritos en el RIF	521
Ampliación del subsidio de seguridad social a los contribuyentes inscritos en el RIF	522
Personas que podrán acceder al subsidio	523
Requisitos para obtener el subsidio	524
Solicitud de adhesión al subsidio, así como de los beneficios en materia de Seguridad Social	524

Registro e inscripción a la incorporación voluntaria o al régimen obligatorio del Seguro Social	525
Mecanismo para el pago de cuotas obrero-patronales para las personas incorporadas al RIF	526
Formas en las que se otorgará el subsidio al pago de las cuotas obrero-patronales	527
Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio	528