

TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL E-PUB

Pérez Chávez • Fol Olguín

El derecho del trabajo nació a partir de la necesidad de establecer un equilibrio entre los factores de producción: capital y trabajo; sin embargo, 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 dispongan con equidad.

En esta obra, los estudiantes, profesionistas, patrones y trabajadores podrán conocer, entre otras, las diferentes 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 del trabajo para 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 o, en su 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 de los comisionistas, sin olvidar a los intermediarios laborales (mejor conocidos como *outsourcing*).

Asimismo, se analizan las disposiciones de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y su reglamento. En materia de seguridad social se abunda en las obligaciones que los patrones deben cumplir cuando afilian a los trabajadores al IMSS, considerando el salario base de cotización para enterar, de manera correcta, las cuotas obrero-patronales.

CONTENIDO

Abreviaturas

Introducción

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales

El Derecho del trabajo y los principios constitucionales

Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo

Características del Derecho del trabajo

Principales conceptos

Autoridades del trabajo

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Dirección de inspección del trabajo

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades

Requisitos de los contratos de trabajo

Modalidades de los contratos, establecidas en la LFT

- Contrato por obra determinada
- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado
- Contrato de trabajo para capacitación inicial
 - ✓ Requisitos en los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial
- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en

- labores discontinuas o de temporada
- ❖ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada
 - ❖ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)
 - ❖ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial

Modificación de las condiciones generales de trabajo

¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?

Requisitos para modificar las condiciones de trabajo

Elaboración del convenio

Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación

Informe de la modificación al IMSS

- ❖ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa

Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo

Por enfermedad contagiosa del trabajador

Incapacidad por enfermedad general del trabajador

Prisión preventiva del trabajador

Arresto del trabajador

Desempeño de servicios y cargos públicos

Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades

Documentación incompleta

Conclusión de temporada

Declaratoria de contingencia sanitaria

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad

Extinción de las relaciones laborales

Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador

Rescisión patronal de las relaciones de trabajo

Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón

- Engaño del trabajador
- Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador
- Agredir a los compañeros de trabajo
- Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes
- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo
- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo
- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral
- Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual
 - ✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual
- Revelación de secretos de fabricación
- Faltas injustificadas
- Insubordinación del trabajador
- No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo
- Asistir en estado inadecuado al trabajo
- Cumplir con pena de prisión impuesta

- Falta de documentación imputable al trabajador
- Otras

Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada

Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación

- Importancia de los testigos

Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón

El acta administrativa como medio de probanza patronal

- ❖ Formato de acta administrativa de investigación

Formalidades para comunicar la rescisión

Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión.

Pago de salarios caídos hasta por 12 meses

- Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador
- Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio
- Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso
 - ❖ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo
 - ❖ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo

Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador

Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador

- Engaño del patrón

- Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas
 - ✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual
- Reducir el salario o cambiar su lugar de pago
- No pagar los salarios en la fecha convenida
- Provocar perjuicios en herramientas
- Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo
- Atentar contra la dignidad del trabajador
- Causas análogas

Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo

Diferencia entre finiquito y liquidación

Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos

Salario base para calcular la indemnización patronal

- Prima de antigüedad
- Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral
- Caso Práctico 1
 - Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado
 - ❖ Formato de recibo de finiquito que podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique
 - ❖ Formato del recibo de liquidación que podrá ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares
- Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)

Terminación de las relaciones laborales

Renuncia

Finiquito

Convenio del término voluntario de las relaciones laborales

Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores

- ❖ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital
- ❖ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo
- ❖ Formato de carta convenio dirigida al Centro de Conciliación o al Tribunal para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo

Procedimiento para ratificar el convenio

- ❖ Formato de acta de ratificación de convenio elaborado por el Centro de Conciliación o el Tribunal

Convenio de finiquito privado

- ❖ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral

Obligaciones periódicas

- Pago de salarios
- Expedición de constancia de días trabajados
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- Pago de aguinaldo

- Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente
- Cómputo y pago de horas extras

Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas

- Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)
- Conservación y contenido de las nóminas
- Tipos de nómina que existen

Conceptos que forman parte de las nóminas

- Percepciones
 - ✓ Salarios
 - ✓ Días de descanso
 - ✓ Horas extras
 - ✓ Becas educacionales
- Deducciones
 - ✓ Adeudos por diversos conceptos
 - ✓ Cuota obrera
- Impuesto sobre la renta
- Constancias de días laborados

Integración de comisiones mixtas

- Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo
 - ✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)
 - ✓ Programa de verificación laboral voluntaria
- Capacitación, adiestramiento y productividad
 - ✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- Cuadro general de antigüedades
- Reglamento Interior de Trabajo

Otras obligaciones

- Permitir inspecciones de trabajo
- Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia
- Celebrar y revisar contratos laborales
- Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos
- Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral

Jornada de trabajo

- Prolongación de la jornada de trabajo
- Retribución de las horas extras

Días de descanso

- Descanso semanal
- Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal
- Descanso obligatorio
- Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos

Vacaciones y prima vacacional

Prima vacacional

Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador

Descuentos

Formato y contenido del recibo
Sanciones por no conceder vacaciones
Comprobantes fiscales (CFDI)
Forma de pago en los CFDI

Aguinaldo

Salario base del cálculo

- Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria
- Cuando se trate de percepciones variables
- Cuando los trabajadores perciben salario mixto

Días por considerar para determinar el aguinaldo

Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales

- Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado

¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?

Prescripción para demandar el pago

Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido

El salario y las normas protectoras

Protección para evitar abusos patronales

- Determinación del salario
- Forma de pago
- Plazo y lugar de pago
- Descuentos al salario
- Descuentos a salarios superiores al mínimo
- Suspensión del pago
- Otras protecciones

Protección del salario sobre los acreedores del patrón

Protección al salario contra abusos del patrón

Protección en contra de los acreedores del trabajador

Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Sujetos obligados al reparto de utilidades

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades

Consideraciones previas al reparto

- Entrega de copia de la declaración a los trabajadores
- Revisión de los anexos de la declaración
- Objeciones a la declaración anual
- Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal
- Plazos por considerar en el reparto

Periodo de entrega

Trabajadores con derecho a reparto

Trabajadores sin derecho a reparto

Descuentos permitidos en la PTU

Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades

- Trabajadores con derecho a PTU
- Días por considerar en el reparto
- Salario base para el pago de la PTU
 - ✓ Salario fijo o tabulado
 - ✓ Salario variable
 - ✓ Salario mixto
 - ✓ Salario de los trabajadores de confianza
 - ✓ Salario base máximo
 - ✓ Salario de un mes
 - ✓ Monto máximo para la PTU

Bases para la distribución

PTU no reclamada

Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal

- Caso Práctico 2
 - Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza

¿Quiénes son trabajadores de confianza?

Periodo a prueba para trabajadores de confianza

Condiciones laborales

Restricciones a los trabajadores de confianza

Limitaciones en el reparto de utilidades

Rescisión laboral

- Rescisión por la pérdida de la confianza

Indemnización a que tienen derecho

Probanza

Trabajo de las mujeres

Derechos de las mujeres previstos en la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabencia o afiliación

Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo

Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social

- Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad
- Procedimiento para obtener incapacidades por maternidad
- Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS

- Derecho al servicio de guarderías

Discriminación contra la mujer

Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012
- Convenio de colaboración
- Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación

Trabajadores del hogar

Definición de persona trabajadora del hogar

Quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar

Formalidades para la contratación de trabajadores del hogar

- Contratación de adolescentes para el trabajo del hogar
- Contratación de personas para el trabajo del hogar
- Prohibición de discriminación

Condiciones generales de trabajo

- Jornada de trabajo
- Tiempo extraordinario
- Días de descanso
- Salario
- Vacaciones y prima vacacional
- Aguinaldo
- Otras prestaciones
 - Alimentos
 - Habitación
 - Uniforme

Personas migrantes trabajadoras del hogar

Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo

Trabajo de los menores de edad

Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales

Menores que requieren autorización de los padres para trabajar

Examen médico a trabajadores menores de 18 años

Condiciones de trabajo de los menores de edad

Derechos de los trabajadores menores de 16 años

Derechos de los trabajadores menores de 18 años

Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores

- Labores peligrosas e insalubres

Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria

Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres

Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores

Consecuencias por contratar a menores de 15 años

Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral

Trabajos especiales.

Trabajo en plataformas digitales

Definición del trabajo en plataformas digitales

Realización del trabajo en plataformas digitales

Derechos de los trabajadores de plataformas digitales

Obligaciones de las personas empleadoras relacionadas con plataformas digitales

Obligaciones especiales de las personas trabajadoras en plataformas digitales

Prohibiciones de las empresas de plataformas

digitales

Sanciones para quienes administren plataformas digitales en su carácter de patrón

Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana

Preferencia de trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros

Derechos laborales de trabajadores extranjeros

Restricción sindical para los trabajadores extranjeros

Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros

Obtención del permiso de trabajo

Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo

Obtención de constancia de inscripción del empleador

Actualización de constancia de inscripción del empleador

Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana

Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre el gobierno mexicano y el del exterior

Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral

Trabajo de comisionistas

¿Qué es un comisionista?

Comisionista laboral

- Características de la relación laboral
- Retribución de la prestación del servicio
- Derechos de los comisionistas

Comisionista mercantil

- Retribución del comisionista mercantil
- ¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?

Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas

- ❖ Modelo de un contrato de comisión laboral
- ❖ Modelo de un contrato de comisión mercantil

Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social

Prohibición de la subcontratación de personal

Subcontratación de servicios especializados

Registro ante la STPS e inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios u obras especializados

- Qué se consideran servicios especializados
- Requisitos para solicitar el registro en el Repse
- Procedimiento para efectuar el registro en el Repse por Internet
- Plazo para la resolución del registro en el Repse
- Vigencia del registro en el Repse
- Casos en los que se podrá negar el registro en el Repse
- Casos en los que la STPS podrá cancelar el registro en el Repse

Responsabilidad solidaria

Sanciones laborales

Obligaciones en materia de seguro social

- Presentación de la informativa de contratos de servicios especializados mediante el IC SOE
- Multas en materia de Seguro Social

Obligaciones en materia de Infonavit

Obligaciones fiscales por la subcontratación de servicios especializados

- CFF
 - ✓ Responsables solidarios
 - ✓ Penas privativas de la libertad
- Ley del ISR
- Ley del IVA

Talleres familiares

¿Qué es un taller familiar?

Actividades a las que se dedican los talleres familiares

Distinción entre talleres familiares y empresas

Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT

Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene

- Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud
 - Constitución de la comisión de seguridad e higiene
- Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares

El teletrabajo

Definición de trabajo a domicilio

Definición de teletrabajo

Condiciones de trabajo

Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior

Obligaciones especiales de los patrones

Obligaciones especiales de las personas trabajadoras

Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo

Otros aspectos

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social

Marco legal de la Ley del Seguro Social

Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social

Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social

- Régimen obligatorio
- Continuación voluntaria al régimen obligatorio
- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio
- Régimen voluntario
- Seguros adicionales
- Solidaridad social

Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales

Convenio de prestación indirecta de servicios médicos
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados

Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos

Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios

Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta

Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos

Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS

Momento en que se inicia la obligación patronal

Concepto patronal

- ❖ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit

Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo

- ¿Quién lo presta?
- ¿Quién lo recibe?
- La subordinación
- El salario
- El trabajo

Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet

Documentos por presentar para la alta patronal ante el IMSS-Infonavit

Formatos para el trámite de inscripción patronal

Autoclasificación patronal

Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit

Trámites ante el Infonavit

Trámites ante el IMSS

Trabajador con NSS

Trabajador sin NSS

¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?

De manera presencial

- Plazo de entrega del NSS

Trámite en línea

- Plazo de entrega del NSS

Procedimiento para obtener el NSS en línea

Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS

Modificación de salarios de los trabajadores

- Reglas aplicables a la modificación de salarios

mínimos
Baja de trabajadores

Capítulo VII **Integración del salario para efectos del IMSS e** **Infonavit**

Integración del salario base de cotización **Integración del salario base de cotización con** **elementos fijos**

Gratificación anual (aguinaldo)

Prima vacacional

Factor mínimo de integración del salario base de cotización

Prima dominical

Dispensa

Ayuda para transporte

Alimentación y habitación

- Caso Práctico 3
 - Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley
- Caso Práctico 4
 - Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor
- Caso Práctico 5
 - Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos

Integración del salario base de cotización con **elementos variables**

Días de salario devengado

Comisiones

Trabajo a destajo

- Caso Práctico 6
 - Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables
- Caso Práctico 7
 - Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado

Integración del salario base de cotización con elementos mixtos

Avisos de modificación de salario

Premios de asistencia y puntualidad

Bonos o premios de productividad

Comisiones y destajo con salario de garantía

Sobresueldo por suplencias

- Caso Práctico 8
 - Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia
- Caso Práctico 9
 - Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario

- 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

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

- Caso Práctico 11

Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2025, a los trabajadores a su servicio

- Caso Práctico 12

Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores

Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

- 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

Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Propósito de la LAAT

Objetivo de la ayuda alimentaria

Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades

- Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria

Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria

- Obligaciones en materia laboral respecto a la LAAT
- Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria
- Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria
- 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

Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria

Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados

Vigilancia del cumplimiento de la LAAT

Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT