

# TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

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.

Consulta todo nuestro fondo editorial en  
[www.tax.com.mx](http://www.tax.com.mx)

<b>Abreviaturas</b> . . . . .	.23
-------------------------------	-----

<b>Introducción</b> . . . . .	.27
-------------------------------	-----

## **Capítulo I**

### **Generalidades del Derecho del trabajo**

<b>Principios generales</b> . . . . .	.33
---------------------------------------	-----

El Derecho del trabajo y los principios constitucionales . . . . .	.33
--	-----

Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo . . . . .	.34
---	-----

Características del Derecho del trabajo . . . . .	.37
---	-----

Principales conceptos . . . . .	.38
---------------------------------	-----

Autoridades del trabajo . . . . .	.39
-----------------------------------	-----

• Secretaría del Trabajo y Previsión Social . . . . .	.40
---	-----

• Dirección de inspección del trabajo . . . . .	.41
---	-----

## **Capítulo II**

### **Relaciones individuales de trabajo**

<b>La relación laboral y sus formalidades</b> . . . . .	.49
---	-----

Requisitos de los contratos de trabajo . . . . .	.50
--	-----

Modalidades de los contratos, establecidas en la LFT. . . . .	.50
---	-----

• Contrato por obra determinada . . . . .	.51
---	-----

• Contrato por tiempo determinado . . . . .	.51
---	-----

• Contrato por tiempo indeterminado . . . . .	52
• Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado . . . . .	52
• Contrato de trabajo para capacitación inicial . . . . .	53
✓ Requisitos en los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial . . . . .	54
• Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada . . . . .	54
✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada . . . . .	56
✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba) . . . . .	62
✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial . . . . .	69
<b>Modificación de las condiciones generales de trabajo.</b> . . . . .	<b>77</b>
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo? . . . . .	77
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo . . . . .	78
Elaboración del convenio . . . . .	78
Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación . . . . .	79
Informe de la modificación al IMSS. . . . .	80
✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa . . . . .	81
<b>Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo.</b> . . . . .	<b>83</b>
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. . . . .	86
Documentación incompleta. . . . .	87
Conclusión de temporada . . . . .	87
Declaratoria de contingencia sanitaria . . . . .	87

Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad . . . . .	.88
<b>Extinción de las relaciones laborales</b> . . . . .	.91
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador . . . . .	.93
<b>Rescisión patronal de las relaciones de trabajo</b> . . . . .	.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. . . . .	.97
• Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo. . . . .	.98
• Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo. . . . .	.98
• Poner en riesgo la seguridad del centro laboral. . . . .	.99
• Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual . . . . .	.99
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual. . . . .	100
• Revelación de secretos de fabricación . . . . .	101
• Faltas injustificadas. . . . .	101
• Insubordinación del trabajador . . . . .	102
• No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo . . . . .	102
• Asistir en estado inadecuado al trabajo . . . . .	103
• Cumplir con pena de prisión impuesta . . . . .	103
• Falta de documentación imputable al trabajador . . . . .	104
• Otras . . . . .	104
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada . . . . .	104
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación. . . . .	105
• Importancia de los testigos . . . . .	106

Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón . . . . .	107
El acta administrativa como medio de probanza patronal . . . . .	108
✧ Formato de acta administrativa de investigación . . . . .	110
Formalidades para comunicar la rescisión . . . . .	112
Consecuencia por 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. . . . .	115
• 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 al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo . . . . .	118
<b>Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador . . . . .</b>	<b>119</b>
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
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual. . . . .	121
• Reducir el salario o cambiar su lugar de pago . . . . .	122
• No pagar los salarios en la fecha convenida . . . . .	122
• Provocar perjuicios en herramientas. . . . .	123
• 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. . . . .	124

<b>Diferencia entre finiquito y liquidación.</b> . . . . .	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 . . . . .	133
✧ Formato de recibo de finiquito que podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique . . . . .	141
✧ Formato del recibo de liquidación que podrá ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares. . . . .	143
• Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) . . . . .	144
<b>Terminación de las relaciones laborales.</b> . . . . .	147
Renuncia . . . . .	147
Finiquito . . . . .	150
Convenio del término voluntario de las relaciones laborales . . . . .	151
Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores . . . . .	152
✧ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital . . . . .	155
✧ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo. . . . .	156
✧ Formato de carta convenio dirigida al Centro de Conciliación o al Tribunal para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo . . . . .	157
Procedimiento para ratificar el convenio . . . . .	159
✧ Formato de acta de ratificación de convenio elaborado por el Centro de Conciliación o el Tribunal . . . . .	160
Convenio de finiquito privado. . . . .	162

- ◇ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral. . . . . 163

## **Capítulo III**

### **Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores**

<b>Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral.</b> . . . . .	<b>167</b>
Obligaciones periódicas . . . . .	172
• Pago de salarios . . . . .	172
• Expedición de constancia de días trabajados. . . . .	173
• Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa . . . . .	173
• Pago de aguinaldo . . . . .	174
• Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente . . . . .	174
• Cómputo y pago de horas extras . . . . .	175
Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas . . . . .	175
• Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) . . . . .	176
• Conservación y contenido de las nóminas . . . . .	178
• Tipos de nómina que existen . . . . .	178
Conceptos que forman parte de las nóminas . . . . .	179
• Percepciones. . . . .	179
✓ Salarios . . . . .	179
✓ Días de descanso . . . . .	179
✓ Horas extras . . . . .	180
✓ Becas educacionales . . . . .	180
• Deducciones . . . . .	180
✓ Adeudos por diversos conceptos. . . . .	181
✓ Cuota obrera . . . . .	181

• Impuesto sobre la renta . . . . .	181
• Constancias de días laborados . . . . .	182
Integración de comisiones mixtas . . . . .	183
• Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo . . . . .	183
✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT). . . . .	184
✓ Programa de verificación laboral voluntaria . . . . .	188
• Capacitación, adiestramiento y productividad. . . . .	189
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad. . . . .	189
• Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa . . . . .	192
• Cuadro general de antigüedades . . . . .	193
• Reglamento Interior de Trabajo . . . . .	193
Otras obligaciones . . . . .	194
• Permitir inspecciones de trabajo. . . . .	194
• Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia . . . . .	194
• Celebrar y revisar contratos laborales . . . . .	195
• Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos . . . . .	196
• Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad. . . . .	196

## Capítulo IV

### Condiciones generales de trabajo

<b>Formalidades de la relación laboral . . . . .</b>	<b>203</b>
Jornada de trabajo . . . . .	203
• Prolongación de la jornada de trabajo. . . . .	204
• Retribución de las horas extras . . . . .	204
Días de descanso . . . . .	205
• Descanso semanal. . . . .	205

• Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal . . . . .	205
• Descanso obligatorio. . . . .	205
• Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos . . . . .	206
<b>Vacaciones y prima vacacional . . . . .</b>	<b>207</b>
Prima vacacional . . . . .	209
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador. . . . .	209
Descuentos . . . . .	210
Formato y contenido del recibo. . . . .	212
Sanciones por no conceder vacaciones . . . . .	212
Comprobantes fiscales (CFDI) . . . . .	212
Forma de pago en los CFDI . . . . .	214
<b>Aguinaldo. . . . .</b>	<b>217</b>
Salario base del cálculo. . . . .	218
• Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria . . . . .	218
• Cuando se trate de percepciones variables . . . . .	218
• Cuando los trabajadores perciben salario mixto . . . . .	219
Días por considerar para determinar el aguinaldo . . . . .	221
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales. . . . .	223
• Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado . . . . .	223
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue? . . . . .	223
Prescripción para demandar el pago. . . . .	224
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido. . . . .	225
<b>El salario y las normas protectoras . . . . .</b>	<b>227</b>
Protección para evitar abusos patronales . . . . .	227
• Determinación del salario . . . . .	227
• Forma de pago . . . . .	228

---

• Plazo y lugar de pago . . . . .	229
• Descuentos al salario . . . . .	230
• Descuentos a salarios superiores al mínimo . . . . .	230
• Suspensión del pago. . . . .	232
• Otras protecciones . . . . .	232
Protección del salario sobre los acreedores del patrón . . . . .	232
Protección al salario contra abusos del patrón. . . . .	233
Protección en contra de los acreedores del trabajador . . . . .	233
<b>Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa . . . . .</b>	<b>235</b>
Sujetos obligados al reparto de utilidades . . . . .	236
Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades . . . . .	236
Consideraciones previas al reparto. . . . .	237
• Entrega de copia de la declaración a los trabajadores . . . . .	237
• Revisión de los anexos de la declaración . . . . .	238
• Objeciones a la declaración anual. . . . .	238
• Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal . . . . .	239
• Plazos por considerar en el reparto . . . . .	240
Periodo de entrega . . . . .	240
Trabajadores con derecho a reparto . . . . .	241
Trabajadores sin derecho a reparto . . . . .	242
Descuentos permitidos en la PTU . . . . .	242
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU . . . . .	243
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades . . . . .	243
• Trabajadores con derecho a PTU . . . . .	244
• Días por considerar en el reparto . . . . .	244
• Salario base para el pago de la PTU . . . . .	244
✓ Salario fijo o tabulado . . . . .	245
✓ Salario variable . . . . .	245

✓ Salario mixto . . . . .	245
✓ Salario de los trabajadores de confianza . . . . .	245
✓ Salario base máximo . . . . .	245
✓ Salario de un mes . . . . .	246
✓ Monto máximo para la PTU . . . . .	246
Bases para la distribución . . . . .	246
PTU no reclamada . . . . .	246
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal. . . . .	247
• Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador . . . . .	249

## Capítulo V

### Modalidades en las condiciones de trabajo

<b>Trabajadores de confianza . . . . .</b>	<b>259</b>
¿Quiénes son trabajadores de confianza? . . . . .	259
Periodo a prueba para trabajadores de confianza . . . . .	261
Condiciones laborales . . . . .	261
Restricciones a los trabajadores de confianza . . . . .	263
Limitaciones en el reparto de utilidades . . . . .	263
Rescisión laboral . . . . .	263
• Rescisión por la pérdida de la confianza . . . . .	265
Indemnización a que tienen derecho. . . . .	267
Probanza . . . . .	267
<b>Trabajo de las mujeres . . . . .</b>	<b>269</b>
Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . . . . .	270

---

• Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabencia o afiliación . . . . .	271
Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo . . . . .	272
Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social . . . . .	273
• Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad . . . . .	274
• Procedimiento para obtener incapacidades por maternidad . . . . .	274
• Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS . . . . .	278
• Derecho al servicio de guarderías . . . . .	282
Discriminación contra la mujer . . . . .	282
Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres. . . . .	283
• Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 . . . . .	283
• Convenio de colaboración . . . . .	285
• Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación . . . . .	285
<b>Trabajadores del hogar . . . . .</b>	<b>289</b>
Definición de persona trabajadora del hogar. . . . .	289
Quiénes no se consideran personas trabajadoras del hogar . . . . .	289
Formalidades para la contratación de trabajadores del hogar. . . . .	290
• Contratación de adolescentes para el trabajo del hogar . . . . .	290
• Contratación de personas para el trabajo del hogar . . . . .	290
• Prohibición de discriminación . . . . .	291
Condiciones generales de trabajo . . . . .	291
• Jornada de trabajo . . . . .	291
• Tiempo extraordinario . . . . .	292
• Días de descanso . . . . .	292
• Salario . . . . .	292
• Vacaciones y prima vacacional . . . . .	292

• Aguinaldo . . . . .	292
• Otras prestaciones . . . . .	293
➤ Alimentos . . . . .	293
➤ Habitación . . . . .	293
➤ Uniforme . . . . .	293
Personas migrantes trabajadoras del hogar . . . . .	293
Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo . . . . .	293
<b>Trabajo de los menores de edad . . . . .</b>	<b>295</b>
Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales. . . . .	295
Menores que requieren autorización de los padres para trabajar . . . . .	295
Examen médico a trabajadores menores de 18 años . . . . .	295
Condiciones de trabajo de los menores de edad . . . . .	296
Derechos de los trabajadores menores de 16 años . . . . .	296
Derechos de los trabajadores menores de 18 años . . . . .	296
Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores . . . . .	297
• Labores peligrosas e insalubres . . . . .	297
Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria . . . . .	299
Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres . . . . .	299
Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores . . . . .	300
Consecuencias por contratar a menores de 15 años . . . . .	300
Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral . . . . .	300
<b>Trabajos especiales.</b>	
<b>Trabajo en plataformas digitales . . . . .</b>	<b>303</b>
Definición del trabajo en plataformas digitales . . . . .	303
Realización del trabajo en plataformas digitales . . . . .	303
Derechos de los trabajadores de plataformas digitales . . . . .	304

Obligaciones de las personas empleadoras relacionadas con plataformas digitales . . . . .	304
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras en plataformas digitales. . . . .	305
Prohibiciones de las empresas de plataformas digitales . . . . .	305
Sanciones para quienes administren plataformas digitales en su carácter de patrón . . . . .	306
<b>Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana . . . . .</b>	<b>307</b>
Preferencia de trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros . . . . .	308
Derechos laborales de trabajadores extranjeros. . . . .	308
Restricción sindical para los trabajadores extranjeros . . . . .	309
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 . . . . .	310
Obtención de constancia de inscripción del empleador. . . . .	311
Actualización de constancia de inscripción del empleador . . . . .	312
Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana . . . . .	313
Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre el gobierno mexicano y el del exterior . . . . .	314
Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral . . . . .	314
<b>Trabajo de comisionistas . . . . .</b>	<b>317</b>
¿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?. . . . .	321
Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas . . . . .	322
✧ Modelo de un contrato de comisión laboral. . . . .	334
✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil . . . . .	338
<b>Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social . . . . .</b>	<b>343</b>
Prohibición de la subcontratación de personal . . . . .	343
Subcontratación de servicios especializados . . . . .	344
Registro ante la STPS e inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios u obras especializados . . . . .	344
• Qué se consideran servicios especializados . . . . .	345
• Requisitos para solicitar el registro en el Repse. . . . .	345
• Procedimiento para efectuar el registro en el Repse por Internet. . . . .	347
• Plazo para la resolución del registro en el Repse . . . . .	353
• Vigencia del registro en el Repse . . . . .	354
• Casos en los que se podrá negar el registro en el Repse. . . . .	354
• Casos en los que la STPS podrá cancelar el registro en el Repse . . . . .	354
Responsabilidad solidaria . . . . .	355
Sanciones laborales . . . . .	355
Obligaciones en materia de seguro social . . . . .	355
• Presentación de la informativa de contratos de servicios especializados mediante el ICISOE . . . . .	356
• Multas en materia de Seguro Social . . . . .	356
Obligaciones en materia de Infonavit. . . . .	356
Obligaciones fiscales por la subcontratación de servicios especializados . . . . .	357
• CFF . . . . .	357
✓ Responsables solidarios . . . . .	358

✓ Penas privativas de la libertad . . . . .	358
• Ley del ISR . . . . .	358
• Ley del IVA . . . . .	359
<b>Talleres familiares . . . . .</b>	<b>361</b>
¿Qué es un taller familiar? . . . . .	361
Actividades a las que se dedican los talleres familiares . . . . .	361
Distinción entre talleres familiares y empresas . . . . .	362
Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT . . . . .	362
Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene. . . . .	363
• Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud. . . . .	364
• Constitución de la comisión de seguridad e higiene . . . . .	364
Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares . . . . .	365
<b>El teletrabajo . . . . .</b>	<b>367</b>
Definición de trabajo a domicilio . . . . .	367
Definición de teletrabajo . . . . .	367
Condiciones de trabajo . . . . .	368
Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior . . . . .	368
Obligaciones especiales de los patrones . . . . .	368
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras . . . . .	369
Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo . . . . .	369
Otros aspectos . . . . .	370

## Capítulo VI

### Seguridad social

<b>Definición de seguridad social . . . . .</b>	<b>375</b>
Marco legal de la Ley del Seguro Social . . . . .	375
Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social . . . . .	376

Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social . . . . .	376
• Régimen obligatorio . . . . .	378
• Continuación voluntaria al régimen obligatorio . . . . .	379
• Incorporación voluntaria al régimen obligatorio . . . . .	379
• Régimen voluntario . . . . .	380
• Seguros adicionales . . . . .	381
• Solidaridad social . . . . .	381
<b>Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales . . . . .</b>	<b>383</b>
Convenio de prestación indirecta de servicios médicos . . . . .	383
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados . . . . .	384
Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos. . . . .	384
Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios . . . . .	384
Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta . . . . .	385
Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados. . . . .	386
Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos . . . . .	386
<b>Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR . . . . .</b>	<b>389</b>
<b>Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS . . . . .</b>	<b>395</b>
Momento en que se inicia la obligación patronal . . . . .	396
Concepto patronal . . . . .	396
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit . . . . .	397
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo . . . . .	400
• ¿Quién lo presta?. . . . .	401
• ¿Quién lo recibe?. . . . .	401
• La subordinación. . . . .	401

• El salario . . . . .	402
• El trabajo . . . . .	403
<b>Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet . . . . .</b>	<b>405</b>
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit. . . . .	405
Formatos para el trámite de inscripción patronal . . . . .	410
Autoclasificación patronal. . . . .	410
<b>Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit. . . . .</b>	<b>413</b>
Trámites ante el Infonavit . . . . .	415
Trámites ante el IMSS. . . . .	417
Trabajador con NSS. . . . .	417
Trabajador sin NSS . . . . .	419
¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?. . . . .	419
De manera presencial. . . . .	420
• Plazo de entrega del NSS . . . . .	420
Trámite en línea . . . . .	421
• Plazo de entrega del NSS . . . . .	421
Procedimiento para obtener el NSS en línea. . . . .	421
Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS. . . . .	427
Modificación de salarios de los trabajadores. . . . .	427
• Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos . . . . .	430
Baja de trabajadores . . . . .	430

## Capítulo VII

### Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

<b>Integración del salario base de cotización . . . . .</b>	<b>435</b>
<b>Integración del salario base de cotización con elementos fijos . . . . .</b>	<b>437</b>

Gratificación anual (aguinaldo) . . . . .	437
Prima vacacional . . . . .	439
Factor mínimo de integración del salario base de cotización . . . . .	440
Prima dominical . . . . .	440
Dispensa . . . . .	441
Ayuda para transporte . . . . .	442
Alimentación y habitación. . . . .	442
• Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley . . . . .	443
• Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor. . . . .	446
• Caso Práctico 5	
➤ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos . . . . .	450
<b>Integración del salario base de cotización con elementos variables . . . . .</b>	<b>453</b>
Días de salario devengado . . . . .	453
Comisiones . . . . .	453
Trabajo a destajo . . . . .	455
• Caso Práctico 6	
➤ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables. . . . .	456
• Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado . . . . .	460
<b>Integración del salario base de cotización con elementos mixtos . . . . .</b>	<b>463</b>
Avisos de modificación de salario . . . . .	464
Premios de asistencia y puntualidad . . . . .	464

Bonos o premios de productividad . . . . .	465
Comisiones y destajo con salario de garantía . . . . .	465
Sobresueldo por suplencias . . . . .	465
• Caso Práctico 8	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia . . . . .	466
• Caso Práctico 9	
➤ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo . . . . .	471
<b>Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario . . . . .</b>	<b>475</b>
• 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 . . . . .	478

## Capítulo VIII

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

<b>Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina . . . . .</b>	<b>487</b>
• 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 . . . . .	489
• Caso Práctico 12	
➤ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores . . . . .	496
<b>Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit . . . . .</b>	<b>501</b>
• 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 . . . . .	504
--	-----

<b>Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit . . . . .</b>	<b>519</b>
---	------------

## Capítulo IX

### Ayuda alimentaria para los trabajadores

<b>Ayuda alimentaria para los trabajadores . . . . .</b>	<b>523</b>
Propósito de la LAAT . . . . .	523
Objetivo de la ayuda alimentaria . . . . .	523
Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades . . . . .	524
• Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria . . . . .	524
Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria . . . . .	525
Obligaciones en materia laboral respecto a la LAAT. . . . .	526
• Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria . . . . .	526
• Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria . . . . .	526
• 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 . . . . .	527
• Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria . . . . .	527
Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados . . . . .	527
Vigilancia del cumplimiento de la LAAT . . . . .	528
Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT. . . . .	528