

GUÍA PRÁCTICA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

Los cambios continuos en el mundo, especialmente en el mercado laboral, han dado lugar a nuevas formas de contratación que no siempre se ajustan a los parámetros que implica una relación de trabajo. En este sentido, la legislación laboral regula las nuevas modalidades de contratación, tales como los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y de temporada. Para una mejor comprensión del tema hemos incluido los formatos de contratos individuales de trabajo por obra determinada y por temporada.

Además, se precisa la diferencia entre finiquito y liquidación, acompañado de los formatos correspondientes, así como el convenio de terminación de las relaciones laborales.

En el caso de las condiciones generales de trabajo, se comentan las formalidades de la relación laboral, los descansos semanal y obligatorio, las vacaciones, el aguinaldo, el salario y las normas protectoras, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU).

Esta guía se dirige al estudiante y a los interesados en el aprendizaje de las relaciones obrero-patronales, pues incluye, además, temas referentes a las relaciones individuales de trabajo y su impacto en la seguridad social, desde la determinación del salario base de cotización ante el IMSS y el Infonavit, hasta el entero de las cuotas obrero-patronales.

Consulta todo nuestro fondo editorial en

www.tax.com.mx

Abreviaturas	15
Introducción	19

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales	25
El Derecho del trabajo y los principios constitucionales	25
Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo	26
Características del Derecho del trabajo	29
Principales conceptos	30
Autoridades del trabajo	31
• Secretaría del Trabajo y Previsión Social	32
• Dirección de inspección del trabajo	33

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades	41
Requisitos de los contratos de trabajo	42
Modalidades de los contratos, establecidas en la LFT.	42
• Contrato por obra determinada	43
• Contrato por tiempo determinado	43
• Contrato por tiempo indeterminado	44
• Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado	44
• Contrato de trabajo para capacitación inicial	45

✓ Requisitos en los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial	46
• Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada	46
✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada	48
✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)	54
✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial	61
Modificación de las condiciones generales de trabajo.	69
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?	69
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo	70
Elaboración del convenio.	70
Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación	71
Informe de la modificación al IMSS.	72
✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa	73
Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo.	75
Por enfermedad contagiosa del trabajador.	75
Incapacidad por enfermedad general del trabajador	77
Prisión preventiva del trabajador	77
Arresto del trabajador.	78
Desempeño de servicios y cargos públicos	78
Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades.	78
Documentación incompleta.	79
Conclusión de temporada	79
Declaratoria de contingencia sanitaria	79
Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad	80
Extinción de las relaciones laborales	83
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador	85
Rescisión patronal de las relaciones de trabajo	87
Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón	87
• Engaño del trabajador	87

• Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador88
• Agredir a los compañeros de trabajo89
• Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes.89
• Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo.90
• Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo.90
• Poner en riesgo la seguridad del centro laboral.91
• Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual91
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual.92
• Revelación de secretos de fabricación93
• Faltas injustificadas.93
• Insubordinación del trabajador94
• No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo94
• Asistir en estado inadecuado al trabajo95
• Cumplir con pena de prisión impuesta95
• Falta de documentación imputable al trabajador96
• Otras96
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada96
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación.97
• Importancia de los testigos98
Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón99
El acta administrativa como medio de probanza patronal	100
◇ Formato de acta administrativa de investigación	102
Formalidades para comunicar la rescisión	104
Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses	105
• Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador.	107
• Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio	108

• Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso	108
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo	109
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo	110
Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador	111
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.	111
• Engaño del patrón	111
• Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas	111
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual.	113
• Reducir el salario o cambiar su lugar de pago	114
• No pagar los salarios en la fecha convenida	114
• Provocar perjuicios en herramientas.	115
• Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo	116
• Atentar contra la dignidad del trabajador	116
• Causas análogas.	116
Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo.	116
Diferencia entre finiquito y liquidación.	119
Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos.	121
Salario base para calcular la indemnización patronal	122
• Prima de antigüedad	122
• Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral	123
• Caso Práctico 1	
➤ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado	125
✧ Formato de recibo de finiquito que podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique	133
✧ Formato del recibo de liquidación que podrá ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares.	135
• Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI)	136

Terminación de las relaciones laborales	139
Renuncia	139
Finiquito	142
Convenio del término voluntario de las relaciones laborales	143
Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores	144
✧ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital	147
✧ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo.	148
✧ Formato de carta convenio dirigida al Centro de Conciliación o al Tribunal para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo	149
Procedimiento para ratificar el convenio	151
✧ Formato de acta de ratificación de convenio elaborado por el Centro de Conciliación o el Tribunal	152
Convenio de finiquito privado.	154
✧ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral.	155

Capítulo III

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral	159
Jornada de trabajo	159
• Prolongación de la jornada de trabajo.	160
• Retribución de las horas extras	160
Días de descanso	161
• Descanso semanal.	161
• Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal	161
• Descanso obligatorio.	161
• Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos	162
Vacaciones y prima vacacional	163
Prima vacacional	165
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador	165

Descuentos	166
Formato y contenido del recibo.	168
Sanciones por no conceder vacaciones	168
Comprobantes fiscales (CFDI)	168
Forma de pago en los CFDI	170
Aguinaldo.	173
Salario base del cálculo.	174
• Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria	174
• Cuando se trate de percepciones variables	174
• Cuando los trabajadores perciben salario mixto	175
Días por considerar para determinar el aguinaldo	177
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales.	179
• Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado	179
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?	179
Prescripción para demandar el pago.	180
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido.	181
El salario y las normas protectoras	183
Protección para evitar abusos patronales	183
• Determinación del salario	183
• Forma de pago	184
• Plazo y lugar de pago	185
• Descuentos al salario	186
• Descuentos a salarios superiores al mínimo	186
• Suspensión del pago.	188
• Otras protecciones	188
Protección del salario sobre los acreedores del patrón	188
Protección al salario contra abusos del patrón.	189
Protección en contra de los acreedores del trabajador	189
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	191
Sujetos obligados al reparto de utilidades	192

Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades	192
Consideraciones previas al reparto.	193
• Entrega de copia de la declaración a los trabajadores	193
• Revisión de los anexos de la declaración	194
• Objeciones a la declaración anual.	194
• Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal	195
• Plazos por considerar en el reparto	196
Periodo de entrega	196
Trabajadores con derecho a reparto	197
Trabajadores sin derecho a reparto	198
Descuentos permitidos en la PTU	198
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU	199
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades	199
• Trabajadores con derecho a PTU	200
• Días por considerar en el reparto	200
• Salario base para el pago de la PTU	200
✓ Salario fijo o tabulado	201
✓ Salario variable	201
✓ Salario mixto.	201
✓ Salario de los trabajadores de confianza.	201
✓ Salario base máximo	201
✓ Salario de un mes	202
✓ Monto máximo para la PTU	202
Bases para la distribución	202
PTU no reclamada	202
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal.	203
• Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador	205

Capítulo IV

Trabajos especiales. Plataformas digitales y subcontratación de servicios

Trabajo en plataformas digitales	215
Definición del trabajo en plataformas digitales	215
Realización del trabajo en plataformas digitales	215
Derechos de los trabajadores de plataformas digitales	216
Obligaciones de las personas empleadoras relacionadas con plataformas digitales	216
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras en plataformas digitales.	217
Prohibiciones de las empresas de plataformas digitales	217
Sanciones para quienes administren plataformas digitales en su carácter de patrón	218
Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social	219
Prohibición de la subcontratación de personal	219
Subcontratación de servicios especializados	220
Registro ante la STPS e inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios u obras especializados	220
• Qué se consideran servicios especializados	221
• Requisitos para solicitar el registro en el Repse.	221
• Procedimiento para efectuar el registro en el Repse por Internet.	223
• Plazo para la resolución del registro en el Repse	229
• Vigencia del registro en el Repse	230
• Casos en los que se podrá negar el registro en el Repse.	230
• Casos en los que la STPS podrá cancelar el registro en el Repse	230
Responsabilidad solidaria	231
Sanciones laborales	231
Obligaciones en materia de seguro social	231
• Presentación de la informativa de contratos de servicios especializados mediante el ICSEO	232
• Multas en materia de Seguro Social	232

Obligaciones en materia de Infonavit	232
Obligaciones fiscales por la subcontratación de servicios especializados . . .	233
• CFF	233
✓ Responsables solidarios	234
✓ Penas privativas de la libertad	234
• Ley del ISR	234
• Ley del IVA	235

Capítulo V

El teletrabajo

El teletrabajo	239
Definición de trabajo a domicilio	239
Definición de teletrabajo	239
Condiciones de trabajo	240
Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior . . .	240
Obligaciones especiales de los patrones	240
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras	241
Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo	241
Otros aspectos	242

Capítulo VI

Seguridad social

Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	247
Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS	253
Momento en que se inicia la obligación patronal	254
Concepto patronal	254
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit	255
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo	258
• ¿Quién lo presta?	259
• ¿Quién lo recibe?	259

- La subordinación 259
- El salario 260
- El trabajo 261

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

- Integración del salario base de cotización 265**
- Integración del salario base de cotización con elementos fijos 267**
- Gratificación anual (aguinaldo) 267
- Prima vacacional 269
- Factor mínimo de integración del salario base de cotización 270
- Prima dominical 270
- Dispensa 271
- Ayuda para transporte 272
- Alimentación y habitación. 272
 - Caso Práctico 3
 - Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley 273
 - Caso Práctico 4
 - Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor. 276
 - Caso Práctico 5
 - Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos 280
- Integración del salario base de cotización con elementos variables 283**
- Días de salario devengado 283
- Comisiones 283
- Trabajo a destajo 285
 - Caso Práctico 6
 - Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables. 286

• Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado	290
Integración del salario base de cotización con elementos mixtos	293
Avisos de modificación de salario	294
Premios de asistencia y puntualidad	294
Bonos o premios de productividad	295
Comisiones y destajo con salario de garantía	295
Sobresueldo por suplencias	295
• Caso Práctico 8	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia	296
• Caso Práctico 9	
➤ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo	301
Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario	305
• 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	308

Capítulo VIII

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

Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	317
• Caso Práctico 11	
➤ 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	320
Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	335