

GUÍA PRÁCTICA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL E-PUB

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.

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

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 IV

Trabajos especiales.

Plataformas digitales y subcontratación de servicios

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

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 ICISOE
 - 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

Capítulo V

El teletrabajo

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

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

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

Despensa

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

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

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

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