

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

Abreviaturas	.23
-------------------------------	-----

Introducción	.27
-------------------------------	-----

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales	.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

La relación laboral y sus formalidades	.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
Modificación de las condiciones generales de trabajo	77
¿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
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.	86
Documentación incompleta.	87
Conclusión de temporada	87
Declaratoria de contingencia sanitaria	87

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.	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, acoso sexual y/o violencia de cualquier tipo	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
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
✓ 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

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	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
Terminación de las relaciones laborales.	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

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral.	167
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

Formalidades de la relación laboral	203
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
Vacaciones y prima vacacional	207
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
Aguinaldo.	217
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
El salario y las normas protectoras	227
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
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	235
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

Trabajadores de confianza	259
¿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
Trabajo de las mujeres	269
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
Trabajadores del hogar	289
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
Trabajo de los menores de edad	295
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
Trabajos especiales.	
Trabajo en plataformas digitales	303
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
Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	307
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
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?.	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
Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social	343
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
Talleres familiares	361
¿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
El teletrabajo	367
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

Definición de seguridad social	375
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
Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales	383
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
Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	389
Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS	395
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
Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet	405
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit.	405
Formatos para el trámite de inscripción patronal	410
Autoclasificación patronal.	410
Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit.	413
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

Integración del salario base de cotización	435
Integración del salario base de cotización con elementos fijos	437

Gratificación anual (aguinaldo)	437
Prima vacacional	439
Factor mínimo de integración del salario base de cotización	440
Prima dominical	440
Despensa	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
Integración del salario base de cotización con elementos variables	453
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
Integración del salario base de cotización con elementos mixtos	463
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
Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario	475
• 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

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina	487
• Caso práctico 11	
➤ Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2026, 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
Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	501
• 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
--	-----

Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	519
---	------------

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores	523
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