

# 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](http://www.tax.com.mx)

<b>Abreviaturas</b> . . . . .	15
<b>Introducción</b> . . . . .	19

## Capítulo I

### Generalidades del Derecho del trabajo

<b>Principios generales</b> . . . . .	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. . . . .	30
Principales conceptos . . . . .	30
Autoridades del trabajo. . . . .	32
Secretaría del Trabajo y Previsión Social . . . . .	33
Dirección de inspección del trabajo . . . . .	34

## Capítulo II

### Relaciones individuales de trabajo

<b>La relación laboral y sus formalidades</b> . . . . .	41
Requisitos de los contratos de trabajo . . . . .	42
Modalidades de los contratos establecidas en la LFT . . . . .	43
Contrato por obra determinada . . . . .	43
Contrato por tiempo determinado . . . . .	43
Contrato por tiempo indeterminado . . . . .	44
Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado. . . . .	45
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 . . . . .	47
✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada . . . . .	48
✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba) . . . . .	55
✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial . . . . .	63
<b>Modificación de las condiciones generales de trabajo . . . . .</b>	<b>71</b>
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo? . . . . .	71
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo . . . . .	72
Elaboración del convenio . . . . .	72
Ratificación del convenio ante el Tribunal o los Centros de Conciliación . . . . .	74
Informe de la modificación al IMSS . . . . .	74
✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa . . . . .	76
<b>Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo . . . . .</b>	<b>79</b>
Por enfermedad contagiosa del trabajador . . . . .	79
Incapacidad por enfermedad general del trabajador . . . . .	81
Prisión preventiva del trabajador . . . . .	81
Arresto del trabajador. . . . .	82
Desempeño de servicios y cargos públicos . . . . .	82
Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades . . . . .	83
Documentación incompleta . . . . .	83
Conclusión de temporada . . . . .	83
Declaratoria de contingencia sanitaria . . . . .	84
Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad . . . . .	84

<b>Extinción de las relaciones laborales</b> . . . . .	87
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador . . . . .	89
<b>Rescisión patronal de las relaciones de trabajo</b> . . . . .	91
Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón . . . . .	91
Engaño del trabajador . . . . .	91
Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador . . . . .	92
Agredir a los compañeros de trabajo . . . . .	93
Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes . . . . .	94
Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo . . . . .	94
Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo . . . . .	95
Poner en riesgo la seguridad del centro laboral . . . . .	95
Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual . . . . .	95
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual . . . . .	96
Revelación de secretos de fabricación . . . . .	97
Faltas injustificadas . . . . .	97
Insubordinación del trabajador . . . . .	99
No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo . . . . .	99
Asistir en estado inadecuado al trabajo . . . . .	100
Cumplir con pena de prisión impuesta . . . . .	100
Falta de documentación imputable al trabajador . . . . .	100
Otras . . . . .	101
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada . . . . .	101
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación . . . . .	102
Importancia de los testigos . . . . .	103
Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón . . . . .	104

El acta administrativa como medio de probanza patronal . . . . .	105
✧ Formato de acta administrativa de investigación . . . . .	107
Formalidades para comunicar la rescisión . . . . .	109
Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses . . . . .	110
Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador . . . . .	112
Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio. . . . .	113
Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso . . . . .	113
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo. . . . .	114
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo al Tribunal ante la negativa del trabajador para recibirlo. . . . .	115
<b>Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador . . . . .</b>	<b>117</b>
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador . . . . .	117
Engaño del patrón . . . . .	117
Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas. . . . .	118
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual . . . . .	119
Reducir el salario o cambiar su lugar de pago . . . . .	120
No pagar los salarios en la fecha convenida . . . . .	121
Provocar perjuicios en herramientas . . . . .	122
Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo . . . . .	122
Atentar contra la dignidad del trabajador . . . . .	122
Causas análogas . . . . .	122
Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo . . . . .	123
<b>Diferencia entre finiquito y liquidación . . . . .</b>	<b>125</b>
Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos . . . . .	127
Salario base para calcular la indemnización patronal . . . . .	128

Prima de antigüedad . . . . .	128
Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral . . . . .	129
Caso Práctico 1	
➤ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado . . . . .	132
✧ 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>	<b>147</b>
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

### Condiciones generales de trabajo

<b>Formalidades de la relación laboral</b> . . . . .	167
Jornada de trabajo . . . . .	167
Prolongación de la jornada de trabajo . . . . .	168
Retribución de las horas extras . . . . .	168
Días de descanso . . . . .	169
Descanso semanal . . . . .	169
Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal . . . . .	169
Descanso obligatorio . . . . .	170
Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos . . . . .	170
<b>Vacaciones y prima vacacional</b> . . . . .	171
Prima vacacional . . . . .	173
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador . . . . .	173
Descuentos . . . . .	174
Formato y contenido del recibo . . . . .	176
Sanciones por no conceder vacaciones . . . . .	176
Comprobantes fiscales (CFDI) . . . . .	177
Forma de pago en los CFDI . . . . .	178
<b>Aguinaldo</b> . . . . .	181
Salario base del cálculo . . . . .	182
Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria . . . . .	182
Cuando se trate de percepciones variables . . . . .	182
Cuando los trabajadores perciben salario mixto . . . . .	184
Días por considerar para determinar el aguinaldo . . . . .	186
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales . . . . .	188

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado . . . . .	188
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue? . . . . .	189
Prescripción para demandar el pago . . . . .	189
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido . . . . .	191
<b>El salario y las normas protectoras . . . . .</b>	<b>193</b>
Protección para evitar abusos patronales . . . . .	193
Determinación del salario . . . . .	193
Forma de pago . . . . .	195
Plazo y lugar de pago . . . . .	196
Descuentos al salario. . . . .	196
Descuentos a salarios superiores al mínimo . . . . .	197
Suspensión del pago. . . . .	199
Otras protecciones . . . . .	199
Protección del salario sobre los acreedores del patrón . . . . .	199
Protección al salario contra abusos del patrón . . . . .	200
Protección en contra de los acreedores del trabajador . . . . .	200
<b>Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa . . . . .</b>	<b>203</b>
Sujetos obligados al reparto de utilidades . . . . .	204
Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades . . . . .	204
Consideraciones previas al reparto . . . . .	205
Entrega de copia de la declaración a los trabajadores . . . . .	206
Revisión de los anexos de la declaración. . . . .	206
Objeciones a la declaración anual . . . . .	207
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal . . . . .	207
Plazos por considerar en el reparto . . . . .	208
Periodo de entrega . . . . .	209
Trabajadores con derecho a reparto. . . . .	209
Trabajadores sin derecho a reparto . . . . .	210



Descuentos permitidos en la PTU . . . . .	211
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU . . . . .	211
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades . . . . .	212
Trabajadores con derecho a PTU . . . . .	213
Días por considerar en el reparto . . . . .	213
Salario base para el pago de la PTU . . . . .	213
✓ Salario fijo o tabulado . . . . .	214
✓ Salario variable . . . . .	214
✓ Salario mixto . . . . .	214
✓ Salario de los trabajadores de confianza . . . . .	214
✓ Salario base máximo . . . . .	215
✓ Salario de un mes . . . . .	215
✓ Monto máximo para la PTU . . . . .	215
Bases para la distribución . . . . .	215
PTU no reclamada. . . . .	216
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal . . . . .	217
Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador . . . . .	218

## **Capítulo IV**

### **Subcontratación en los ámbitos laboral y de seguridad social**

<b>Subcontratación de servicios especializados en los ámbitos laboral y de seguridad social . . . . .</b>	<b>229</b>
Prohibición de la subcontratación de personal . . . . .	229
Subcontratación de servicios especializados . . . . .	230
Registro ante la STPS e inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios u obras especializados . . . . .	230
Qué se consideran servicios especializados . . . . .	231

Requisitos para solicitar el registro en el Repse . . . . .	231
Procedimiento para efectuar el registro en el Repse por Internet . . . . .	233
Plazo para la resolución del registro en el Repse . . . . .	240
Vigencia del registro en el Repse . . . . .	240
Casos en los que se podrá negar el registro en el Repse. . . . .	240
Casos en los que la STPS podrá cancelar el registro en el Repse . . . . .	241
Responsabilidad solidaria . . . . .	242
Sanciones laborales. . . . .	242
Obligaciones en materia de seguro social. . . . .	242
Presentación de la informativa de contratos de servicios especializados mediante el IC SOE . . . . .	243
Multas en materia de Seguro Social . . . . .	243
Obligaciones en materia de Infonavit . . . . .	243
Obligaciones fiscales por la subcontratación de servicios especializados. . . . .	244
CFF . . . . .	244
✓ Responsables solidarios . . . . .	245
✓ Penas privativas de la libertad. . . . .	245
Ley del ISR . . . . .	245
Ley del IVA . . . . .	246

## Capítulo V

### El Teletrabajo

<b>El Teletrabajo</b> . . . . .	249
Definición de trabajo a domicilio . . . . .	249
Definición de teletrabajo . . . . .	249
Condiciones de trabajo . . . . .	250
Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior . . . . .	250

Obligaciones especiales de los patrones . . . . .	250
Obligaciones especiales de las personas trabajadoras . . . . .	251
Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo . . . . .	252
Otros aspectos. . . . .	252

## **Capítulo VI**

### **Seguridad social**

<b>Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR . . . . .</b>	<b>257</b>
<b>Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS. . . . .</b>	<b>263</b>
Momento en que se inicia la obligación patronal . . . . .	264
Concepto patronal. . . . .	264
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit . . . . .	265
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo . . . . .	269
¿Quién lo presta? . . . . .	270
¿Quién lo recibe? . . . . .	270
La subordinación . . . . .	270
El salario. . . . .	271
El trabajo . . . . .	271

## **Capítulo VII**

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

<b>Integración del salario base de cotización . . . . .</b>	<b>275</b>
<b>Integración del salario base de cotización con elementos fijos . . . . .</b>	<b>277</b>
Gratificación anual (aguinaldo). . . . .	278
Prima vacacional . . . . .	279
Factor mínimo de integración del salario base de cotización . . . . .	280
Prima dominical . . . . .	281
Dispensa. . . . .	282

---

Ayuda para transporte . . . . .	282
Alimentación y habitación. . . . .	283
Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley . . . . .	284
Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor . . . . .	287
Caso Práctico 5	
➤ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos. . . . .	291
<b>Integración del salario base de cotización con elementos variables. . . . .</b>	<b>295</b>
Días de salario devengado . . . . .	295
Comisiones . . . . .	296
Trabajo a destajo . . . . .	297
Caso Práctico 6	
➤ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables . . . . .	299
Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado . . . . .	304
<b>Integración del salario base de cotización con elementos mixtos . . . . .</b>	<b>307</b>
Avisos de modificación de salario . . . . .	308
Premios de asistencia y puntualidad. . . . .	308
Bonos o premios de productividad. . . . .	309
Comisiones y destajo con salario de garantía. . . . .	309
Sobresueldo por suplencias . . . . .	310

Caso Práctico 8

- Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia . . . . . 311

Caso Práctico 9

- Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo . . . . . 317

**Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario. . . . . 321**

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 . . . . . 324

## **Capítulo VIII**

### **Determinación del 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 . . . . . 333**

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 . . . . . 336

**Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit . . . . . 351**