



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

Appleseed
Sembrando la semilla de la justicia
México

BSN
BUFETE SÁNCHEZ-NAVARRO

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO

PARA ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

POLÍTICAS
INTERNAS
SUBCONTRATACIÓN
INFONAVIT
DESPIDO
CUOTAS
Mujeres
TRABAJADORAS
SEGURIDAD SOCIAL
TRABAJO
DERECHOS
COMISIONES MIXTAS
BONO CESANTÍA
MATERNIDAD
SALARIO
VACACIONES
DÍAS DE DESCANSO
RETIRO
TELETRABAJO
INCAPACIDAD
OBLIGACIONES EMPLEADORES
IMSS
PRIMA VACACIONAL
OSC VEJEZ
RELACIÓN LABORAL
EDAD AVANZADA
PRESTACIONES SOCIALES
GUARDERIAS
AGUINALDO
TRABAJADORES
IMPUESTOS LABORALES
JORNADA LABORAL
CONTRATO



En colaboración con



**Chevez
Ruiz
Zamarripa**
Cuatro décadas siendo líderes

AUTORÍA

**Rafael Sánchez Navarro, David Ferreyra,
Jacques Sterling, Rosario Martínez**

COORDINACIÓN

Natalia Alvarado

REVISIÓN LEGAL

Natalia Alvarado, Mayeli Cabral

REVISIÓN EDITORIAL

Maru Cortazar, Natalia Alvarado, Rosario Martínez

E n e r o 2 0 2 2

Fundación Appleseed México agradece el apoyo brindado por BSN Bufete Sánchez Navarro, S.C. y al despacho Chevez Ruiz Zamarripa, S.C. para la elaboración y revisión de este manual.

La elaboración de este manual ha sido posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido del mismo se desarrolló bajo la coordinación de la Fundación Appleseed México, A.C. y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

Esta obra es para fines informativos únicamente y la misma no cubre, ni pretende cubrir, todo lo que se requiere para el cumplimiento legal del tema particular que desarrolla. Nada en este manual tiene la intención de crear una relación cliente-abogado, por lo que no se deberá interpretar su contenido como asesoría legal o reemplazo de la asistencia legal requerida para casos individuales; consecuentemente, sus lectores deberán consultar a sus propios asesores legales para tal efecto.

Asimismo, se hace del conocimiento del lector que ninguna autoridad ha aprobado o desaprobado el contenido de la información descrita en este manual. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, el Gobierno de los Estados Unidos, la Fundación Appleseed México, A.C., sus respectivas subsidiarias, afiliadas, asesores, consejeros o representantes, los autores de este material, y los colaboradores, no responderán de daño o perjuicio alguno derivado de o relacionado con, el uso de este manual o su contenido, o que de manera alguna se relacione con la información aquí comprendida.

En caso de requerir asesoría específica cualquiera de los trámites enunciados en esta obra, Fundación Appleseed México, A.C. y la Red ProBono México® podrán proporcionar la asistencia correspondiente a las organizaciones de la sociedad civil conforme a los requerimientos y procedimientos internos de Fundación Appleseed México, A.C.

ÍNDICE

PROGRAMA DE SOCIEDAD CIVIL + PRO BONO DE USAID	8
ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	9
PRESENTACIÓN DEL MANUAL	10
INTRODUCCIÓN	11
I. RELACIÓN DE TRABAJO / CONTRATO DE TRABAJO	14
1.1. Definición de relación de trabajo	15
1.2. Contrato de Trabajo	15
1.3. Tipos de contratos laborales	16
Notas importantes del Capítulo 1	17
2. CONDICIONES DE TRABAJO	18
2.1. Salario	19
2.1.1. Salario integrado	21
2.1.2. Determinación del Salario Base de Cotización	21
2.2. Salario mínimo	24
2.3. Jornada laboral	24
2.4. Tiempo extraordinario	25
2.4.1. Determinación de tiempo extraordinario	26
2.5. Días de descanso	27
2.6. Prima dominical	27
2.7. Días de descanso obligatorios	28
2.8. Vacaciones / Prima vacacional	29
2.9. Aguinaldo	30
2.10. Trabajadores de confianza	30
Notas importantes del Capítulo 2	31
3. TRABAJO DE MENORES Y DE MUJERES	32
3.1. Trabajo de menores	33
3.2. Trabajo de mujeres	34
Notas importantes del Capítulo 3	36
4. TELETRABAJO	37
4.1. Definición de Teletrabajo	38
4.2. Principales características del teletrabajo	38
4.3. Obligaciones de los empleadores	39
4.4. Obligaciones de los trabajadores	40
Notas importantes del Capítulo 4	41
5. SUBCONTRATACIÓN	42
Notas importantes del Capítulo 5	45

6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)	46
6.1. Consideraciones generales	47
6.2. Procedimiento de pago de la PTU	48
6.3. Excepciones y exenciones del pago de la PTU en la Ley Federal del Trabajo y LISR	49
Notas importantes del Capítulo 6	50
7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	51
7.1. Generalidades	52
7.2. Muerte del trabajador	52
7.3. Renuncia voluntaria / Terminación por mutuo acuerdo	53
7.4. Terminación de la obra o vencimiento del término	54
7.5. Despido justificado (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador)	54
7.6. Despido injustificado (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleado)	55
7.7. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador	56
7.8. Extinción por depósito de indemnización ante el Tribunal	57
7.9. Convenios de terminación de la relación de trabajo	59
Notas importantes del Capítulo 7	60
8. COMISIONES MIXTAS	61
8.1. Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad	62
8.2. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	62
8.3. Comisión Mixta para la Elaboración del Cuadro General de Antigüedades	63
Notas importantes del Capítulo 8	64
9. POLÍTICAS Y PROTOCOLOS	65
9.1. Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género	66
9.2. Protocolo para atención de casos de violencia	66
9.3. Protocolo para atención de casos de acoso u hostigamiento sexual	66
9.4. Política de prevención de factores de riesgo psicosocial (NOM-035)	67
9.5. Política de prevención de violencia laboral	67
Notas importantes del Capítulo 9	68
10. SEGURIDAD SOCIAL	69
10.1. Consideraciones generales	70
10.1.1. ¿Qué es la Seguridad Social?	70
10.1.2. Finalidad de la Seguridad Social	70
10.1.3. Obligaciones que se adquieren al estar inscrito al IMSS como patrón	71
10.1.4. Sujetos obligados a realizar el registro ante el IMSS en el Régimen Obligatorio y Voluntario	71
10.2. Régimen Obligatorio	72
10.2.1. Prestaciones del Régimen Obligatorio	73
10.3. Riesgos de trabajo	75
10.3.1. Determinación de la Prima de Riesgo de Trabajo (IMSS)	76

10.4. Enfermedades y Maternidad	76
10.4.1. Enfermedades	77
10.4.2. Maternidad	77
10.5. Resumen de incapacidades	78
10.6. Invalidez y Vida	79
10.6.1. Invalidez	79
10.6.2. Vida	79
10.7. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	80
10.7.1. Regímenes de Pensión	82
10.8. Guarderías y Prestaciones Sociales	84
10.8.1. Guarderías	84
10.8.2. Prestaciones Sociales	84
10.9. Sanciones a las que se puede estar sujeto al estar inscrito en el IMSS	85
10.9.1. Multas	85
10.10. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	86
Notas importantes del Capítulo 10	87
11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL	90
11.1. Proceso ordinario laboral	91
11.1.1. Procedimiento de conciliación	92
11.1.2. Procedimiento ordinario	93
Notas importantes del Capítulo 11	94
12. IMPUESTOS LABORALES Y SOCIALES	95
12.1. Impuesto Sobre la Renta	96
12.2. Cuotas al IMSS e INFONAVIT	96
12.3. Impuesto Sobre Nómina	96
Notas importantes del Capítulo 12	97
13. OTROS TIPOS DE TRABAJO QUE NO SON RELACIONES LABORALES	98
13.1. Prestación de servicios profesionales independientes	99
13.1.1. Servicios profesionales independientes pago por honorarios	100
13.1.2. Servicios profesionales independientes por pago de asimilados a salarios	102
13.2. Servicio Social y Prácticas Profesionales	103
13.2.1. Servicio Social	103
13.2.1.1. Similitudes y diferencias entre Servicio Social y relación de trabajo	104
13.2.2. Prácticas Profesionales	107
13.2.3. Formación Dual	107
13.2.4. Determinación de la existencia de una relación laboral	108
13.3. Voluntariado	109
Notas importantes del Capítulo 13	110
Anexos	111

PROGRAMA DE SOCIEDAD CIVIL + PRO BONO DE USAID

Bajo el marco de la actividad del Civil Society + Pro Bono (CSPro), la Fundación Appleseed México busca mejorar la capacidad institucional y la sostenibilidad de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), entre ellas las que participan en actividades relacionadas con la prevención de delitos y violencia, el acceso a la justicia, la transparencia y el acceso a derechos humanos.

El programa tiene como objetivo fomentar la participación de los actores del sistema jurídico, mejorar el entorno legal de las Organizaciones de la Sociedad Civil en México y reducir los obstáculos que existen para la constitución de las OSC y el cumplimiento continuo de sus obligaciones legales. Además, el CSPro promueve la creación de alianzas estratégicas entre los miembros de la comunidad jurídica y las OSC a fin de obtener resultados sostenibles a largo plazo, de modo que las OSC estén en condiciones de incidir por mejores políticas públicas, supervisar y evaluar sus programas y prestar servicios de calidad a sus beneficiarios.

El programa será implementado por la Fundación Appleseed México, en asociación con firmas de abogados dispuestos a aportar su tiempo y recursos con vigencia durante los próximos 3 años.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AFORE - Administradora de Fondos para el Retiro

CCT - Contrato Colectivo de Trabajo

CFDI - Comprobantes Fiscales Digitales por Internet

CONALEP - Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

CPEUM - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

EBA - Emisión Bimestral Anticipada

EMA - Emisión Mensual Anticipada

IDSE - IMSS Desde Su Empresa

IMSS - Instituto Mexicano del Seguro Social

INFONAVIT - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

LFT - Ley Federal del Trabajo

LINFONAVIT - Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

LISR - Ley del Impuesto Sobre la Renta

LIVA - Ley del Impuesto al Valor Agregado

LSAR - Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

LSS - Ley del Seguro Social

OSC - Organización de la Sociedad Civil

PTU - Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas

RIT - Reglamento Interior de Trabajo

SAR - Sistema de Ahorro para el Retiro

SBC - Salario Base de Cotización

SEP - Secretaría de Educación Pública

SI - Salario Integrado

SIPARE - Sistema de Pago Referenciado

SM - Salario Mínimo

STPS - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

SUA - Sistema Único de Autodeterminación

UMA - Unidad de Medida y Actualización

PRESENTACIÓN DEL MANUAL

En México el marco legal de las OSC es complejo, las organizaciones están comprometidas a su causa, y en pocas ocasiones tienen oportunidad de mirar hacia adentro, tomar el tiempo o tener el conocimiento de revisar detalladamente aspectos técnicos complejos como los legales.

El derecho laboral es una de las materias más importantes que involucra la atención legal de una OSC y difícilmente se atiende, aunado a la carencia de recursos económicos para contratar especialistas en la materia que asesoren, protejan a sus integrantes y mitiguen riesgos, por lo que una buena práctica es buscar el apoyo legal pro bono como el que ofrece Appleseed México www.appleseedmexico.org

Por lo anterior, se ha convertido en una práctica común la contratación de personal a través de la prestación de servicios y/o asimilados a salarios, siendo esta una mala práctica ya que, erróneamente, se ha pensado que es la forma en la que podían “ahorrar” recursos y evitar problemas, siendo esto todo lo contrario.

Para efectos de esta publicación, nos centraremos únicamente en aquellas relaciones de trabajo (empleo) que se realizan de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y que son las mejores prácticas que se deben adoptar por las OSC, sin embargo, en la introducción haremos referencia a los principios del derecho humano a la libertad de trabajo y empleo, y el Capítulo 13 lo dedicaremos a presentar brevemente otros tipos de trabajo que no deben considerarse una relación laboral como son: la prestación de servicios, el servicio social y las prácticas profesionales, y el voluntariado, esto por ser una práctica común entre las OSC. Sin embargo, a lo largo del manual se detalla por qué la mejor opción será siempre la de la relación laboral.

La normativa laboral mexicana tiene como base fundamental los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). En el primero de ellos se establece la libertad de industria, profesión, comercio o trabajo lícito que mejor acomode a cada individuo, así como el derecho de los individuos a ser retribuidos de forma justa a cambio de su trabajo; mientras que en el artículo 123 se establecen los principios básicos de la legislación laboral, de la seguridad social, de la habitación y del retiro.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) son leyes que señalan los principios laborales en México. Las tres son de interés público y son obligatorias en todo el país.

La Ley Federal del Trabajo es aplicable a nivel nacional, sin embargo, la jurisdicción de la misma es responsabilidad tanto de las autoridades federales como de las locales, dependiendo de la actividad productiva que se realiza en el centro de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo regula las condiciones en las que debe darse la relación laboral.

La Ley del Seguro Social y La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores son aplicadas por Instituciones Públicas Federales facultadas para recaudar contribuciones a empleados y empleadores.

INTRODUCCIÓN

Este Manual del Derecho del Trabajo tiene como finalidad ser una herramienta para orientar a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) sobre los temas más importantes en torno al derecho laboral.

En un principio, el manual pareciera un poco doctrinal y técnico pero **consideramos necesario que se tenga un primer acercamiento a varias figuras, tales como la libertad de trabajo, la prestación de servicios, el servicio social, las prácticas profesionales, el voluntariado y su diferencia con el empleo, ya que es posible que las OSC requieran funcionar mediante todos estos tipos de trabajos**, que se describirán en el Capítulo 13 entendiendo que NO son una relación laboral, pero todos ellos inscritos en el derecho humano a la libertad de trabajo consagrado en el artículo 5 de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en virtud de que del mismo se desprenden las bases legales y constitucionales para llevar a cabo los diversos tipos de trabajo.

Finalmente, entendemos que es una preocupación de las OSC el cumplimiento de las obligaciones fiscales y sociales, así como la participación en las utilidades de las OSC que también se abordarán a lo largo del presente manual.

LIBERTAD DE TRABAJO¹¹

El derecho de libertad de trabajo contiene el derecho humano más amplio de la persona a realizar la actividad que desee y mejor le acomode. Definir o pretender definir la libertad es definir al ser humano. El diccionario de la Real Academia Española señala que libertad es: “[la] Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra y de no obrar”.²

Como un marco histórico general podemos establecer que los derechos humanos de libertad de trabajo se encuentran reconocidos por nuestro sistema legal desde la Constitución de 1857, sin embargo, el derecho de asociación profesional se reconoció como un derecho específico en la Constitución de 1917.

El diccionario de la Real Academia Española (RAE)³ señala doce distintas acepciones de la palabra “trabajo”; entre las que describen el concepto podemos señalar las siguientes:

1. Acción y efecto de trabajar;
2. Ocupación retribuida;
3. Cosa que es resultado de la actividad humana; y
4. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.

Por su parte, el diccionario de la RAE define **trabajar** como:

1. Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual;
2. Tener una ocupación remunerada en una OSC, una institución, etc.; y
3. Ejercer determinada profesión u oficio.

¹ Para esta nota introductoria, se utilizó la tesis para el grado de maestro en derecho del trabajo de Rafael Sánchez-Navarro Caraza, “La Colisión de Derechos en la Dimensión Individual y Colectiva en la Libertad Sindical”.

² <http://dle.rae.es/?id=NEeAr5C>

³ <http://dle.rae.es/?id=NEeAr5C>

De las definiciones anteriores podemos establecer que **libertad de trabajo** denota la facultad que tiene el ser humano de ocuparse en cualquier actividad física o intelectual, de forma remunerada y subordinada, o incluso sin remuneración, en el ejercicio de la profesión u oficio e, incluso, a la libertad de no realizar ninguna actividad.

Es de hacerse notar que en nuestro lenguaje “trabajar” tiene el mismo significado para denotar una actividad ya sea subordinada o independiente, es por ello que se hace necesario dar una connotación diversa al trabajo subordinado y nombrarlo empleo, para diferenciarlo claramente de cualquier otro tipo de trabajo, dejando así el concepto de trabajo en el sentido más amplio de la actividad humana.

La Ley Federal de trabajo (LFT) define al trabajo como: “[...] toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁴

Con base en lo expuesto podemos puntualizar que el Derecho Humano a la Libertad de Trabajo es la facultad que tiene el hombre de dedicarse a la actividad que desee o de omitir cualquier tipo de actividad. Este derecho lleva implícito el principio básico del desarrollo de la personalidad y de la expresión de la voluntad.

La libertad de trabajo es un derecho humano universal que está garantizado en la Constitución. Es importante mencionar que la libertad de trabajo no se limita al trabajo subordinado, es decir al empleo, si no que contiene la más amplia libertad de la actividad humana, como lo podrán apreciar en los comentarios que al respecto se hacen en el Anexo.

Como puede apreciarse, el contenido de este precepto constitucional es muy amplio, pero podemos distinguir los distintos principios que rigen los diversos tipos de trabajo, y en ese sentido, se pueden agrupar en los siguientes principios:

1. Libertad de trabajo, profesión e industria.
2. Libertad del ejercicio de la profesión.
3. Esclavitud y servidumbre, trabajo forzoso y el trabajo como pena.
4. Trabajo obligatorio.
5. Libertad de empleo.

1. Libertad de trabajo, profesión e industria. La libertad que tiene el ser humano de dedicarse a cualquier actividad que desee siendo lícita y no lesionar a terceros.

2. Libertad del ejercicio de la profesión. “La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Entonces esta libertad de profesión es contar con una autorización del Estado mexicano en la forma del **título profesional**”.

Es importante señalar que “los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale”.⁵

⁴ Artículo 8 de la LFT.

⁵ Tercera parte del párrafo cuarto del artículo 5 de la CPEUM.

3. Esclavitud y servidumbre, trabajo forzoso y el trabajo como pena. “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.⁶

4. Trabajo obligatorio. “En cuanto a los servicios públicos, sólo [sic] podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta”. (Primera parte del cuarto párrafo del artículo 5 de la CPEUM).

5. Libertad de empleo. Es la libertad que tiene cada persona de emplearse y prestar sus servicios a favor de otra.

Los párrafos séptimo y octavo del artículo 5 de la CPEUM hacen referencia al contrato de trabajo, lo cual, como señalamos con anterioridad, proponemos que se le denomine contrato de empleo a fin de desligarlo del concepto de trabajo.

En el artículo 20 de la LFT se establecen los elementos indispensables para la existencia de una relación de trabajo: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Esto es:

- 1) El servicio debe ser prestado en forma personal.
- 2) El servicio debe ser prestado de manera subordinada.
- 3) El servicio debe ser remunerado.

Las personas que colaboran en una Organización de la Sociedad Civil son las que realizan día con día la labor para alcanzar su objeto social y crean un impacto al atender a comunidades y personas en situación de vulnerabilidad. Conocer el derecho laboral debe ser fundamental para ofrecer mejores condiciones a los colaboradores.

Esperamos que este manual sea de utilidad para fortalecer legalmente a su organización en temas laborales.

⁶ Tercer párrafo del artículo 5 de la CPEUM.

RELACIÓN DE TRABAJO / CONTRATO DE TRABAJO

Toda relación de trabajo se debe formalizar por escrito mediante un contrato en el cual se especifican las condiciones de trabajo, se debe expedir por duplicado y quedará uno en poder de cada parte. En los casos donde no se cuente con un contrato por escrito, el trabajador no estará privado de sus derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados y se le imputará al patrón la falta de esta formalidad,⁷ es decir, la formalidad de contar con un contrato de trabajo es obligación de los patrones.

⁷ Artículo 26 de la LFT.

I.1. DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona, a cambio del pago de un salario.⁸

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), los elementos esenciales para la existencia de una relación de trabajo son los siguientes:

Elementos esenciales para que exista una relación de trabajo

- 1- El empleado debe prestar sus servicios a una persona física o moral.
- 2- El servicio debe ejecutarse de manera personal.
- 3- El servicio será remunerado.
- 4- El servicio se dará de forma subordinada.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.



IMPORTANTE

La relación laboral se diferencia de otras relaciones jurídicas por la subordinación, que debe existir en toda relación laboral. La subordinación se entiende como la facultad de imponer instrucciones a un empleado.

I.2. CONTRATO DE TRABAJO

La elaboración de contratos nos permite dar formalidad a las relaciones. En el caso de los contratos de trabajo, estos deben existir por escrito y de acuerdo con la naturaleza de los servicios a prestar. Para que estos sean considerados como válidos deben contener:⁹

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, domicilio del trabajador y domicilio del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;

⁸ Artículo 21 de la LFT

⁹ Artículo 25 de la LFT.

- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón; y
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de la LFT.¹⁰

Ningún contrato de trabajo obligará a un empleado a prestar sus servicios. El incumplimiento a un contrato laboral por parte del empleado, implicaría únicamente responsabilidad civil, sin que pueda ejercerse ningún tipo de coacción sobre él.

1.3. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES

Los contratos de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada o temporada y, en su caso, podrán estar sujetos a prueba o a capacitación inicial.¹¹

CONTRATOS DE TRABAJO	
TIEMPO INDETERMINADO	TIEMPO DETERMINADO
No existe un tiempo de duración del contrato, salvo pacto en contrario.	Se puede señalar que su vigencia sea por obra determinada, por temporada, o bien...
Con una duración de más de seis meses. En ambos casos puede incluir un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días.	
En ambos casos podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores en puestos de dirección, gerencia y demás personas que ejerzan funciones de administración.	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

La rescisión de los contratos se puede decidir unilateralmente por cualquiera de las partes, sin incurrir en responsabilidad siempre y cuando se acredite la causal de rescisión.



En el Capítulo 7 del presente manual se explica a detalle todo lo relacionado a la extinción de las relaciones laborales.

¹⁰ Artículo 25 de la LFT.

¹¹ Artículo 35 de la LFT.

CAPÍTULO I.

RELACIÓN DE TRABAJO / CONTRATO DE TRABAJO

- Es importante recordar que cualquier tipo de contratación por la prestación de un servicio solo genera una relación de tipo laboral cuando existe la subordinación.
- La relación laboral se diferencia de otras relaciones jurídicas por la subordinación que debe existir en toda relación de trabajo. La subordinación se entiende como la facultad de imponer instrucciones a un empleado.
- Si las personas están bajo un contrato de servicios profesionales (honorarios, asimilados) recuerda que estas personas no deben estar bajo tu subordinación ni dependencia económica, ni deben realizar sus labores dentro de las instalaciones de la OSC, sus servicios deben ser prestados de forma independiente y con sus propios recursos en el marco del contrato de prestación de servicios que corresponda.
- Es importante que toda relación de trabajo se formalice con un contrato que se firme por duplicado y cada parte cuente con una copia, recuerda que el no contar con él no exime al empleador de sus obligaciones laborales y que su cumplimiento es una obligación que puede ser requerida a los patrones por autoridades laborales.
- Es importante expedir por duplicado los contratos, una copia quedará en poder de cada parte.
- Recuerda que los contratos laborales deben cubrir los requisitos del artículo 25 de la LFT para que sean válidos, por lo tanto no olvides:
 - Siempre especificar el tipo y duración de la relación de trabajo (tiempo determinado, o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba).
 - Especificar con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deban prestarse.
 - Es importante especificar el lugar donde se va a prestar el trabajo y la duración de la jornada. (Recuerda que se tiene la opción del Teletrabajo, para mayor detalle revisa el Capítulo 4 de este manual).
 - Indicar claramente el horario y el monto del salario así como todas las prestaciones a las que tiene derecho el empleado.
- Importante verificar que los contratos laborales cuenten con la cláusula sobre la designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de la LFT.

CONDICIONES DE TRABAJO

En los contratos de trabajo deben quedar asentadas de forma clara y detallada las condiciones generales del trabajo para el empleado. En el artículo 25 de la LFT se mencionan las condiciones que deben ser cumplidas para su validez. En el presente capítulo ahondaremos a mayor detalle sobre algunas de estas condiciones.

2.1. SALARIO

El salario es la remuneración que el empleador está obligado a pagar al empleado a cambio de sus servicios.

Principios básicos del salario



- Debe existir igual remuneración por igual trabajo;
- El derecho a percibir el salario es irrenunciable;
- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo algunos casos y requisitos;
- Debe estar basado en la igualdad sustantiva de mujeres y de hombres;
- Ser proporcional a la importancia de los servicios e igual para trabajos iguales;
- No debe establecerse diferencias y/o exclusiones por:
 - Origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, estado migratorio, opiniones, orientación sexual, estado civil, condición de embarazo o responsabilidades familiares.¹²

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, cada semana en el caso de los trabajadores materiales o máximo cada 15 días para los demás trabajadores. El pago se debe realizar mediante depósito, transferencia o cualquier otro medio electrónico.

Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera. Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos, sin embargo, hay que tomar en cuenta que los tribunales laborales aun insisten en los recibos firmados por el trabajador como prueba del pago de los salarios y prestaciones. El contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del SAT.¹³

En el caso de que un empleado contraiga una deuda con su empleador, con los asociados, familiares o dependientes del empleador, el empleado será el único responsable de dicha deuda, y en ningún caso se podrá hacer responsable a cualquier otro miembro de la familia del empleado; además, no se le podrá exigir al empleado el reembolso de las deudas por un monto superior a un mes de su salario y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón sin que pueda ser mayor del treinta por ciento de excedente del salario mínimo.¹⁴

Adelante se encontrarán las distintas connotaciones de salario que se encuentran dentro de la LFT¹⁵ y de las diversas leyes arriba señaladas:

¹² Artículo 56 de la LFT.

¹³ Artículo 101 de la LFT.

¹⁴ Artículo 110 fracción I de la LFT.

¹⁵ Definición obtenida de conformidad con la contradicción de tesis 7/99 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TIPOS DE SALARIO Y SUS CONNOTACIONES

Salario	Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. ¹⁶
Cuota diaria o salario diario	Es la cantidad en efectivo que por cuota diaria percibe el trabajador por su trabajo. Es el que se debe utilizar para el pago de las prestaciones legales u otros beneficios a los que pudiera tener derecho el trabajador, como puede ser, el pago de horas extras, trabajo en días de descanso, primas dominicales o vacacionales, etc.
Tabulado	Es el salario en efectivo por cuota diaria, que se contiene en el contrato de trabajo.
Salario integrado	Se integra a la cuota diaria las prestaciones de ley y todas aquellas adicionales en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo.
Salario base para efectos indemnizatorios	Es el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, que incluye la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la LFT, es decir, el salario con el cual deben calcularse las indemnizaciones se integra con los conceptos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, incluyendo la cuota diaria en efectivo más las partes proporcionales de las prestaciones previstas en la ley en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente.
Salario base de aportación (INFONAVIT)	El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
Salario base de cotización (IMSS)	El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
Ingresos para efecto de la LISR	Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. ¹⁷

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

¹⁶ Ver artículo 82 de la LFT.

¹⁷ Ver artículo 94 de la LISR.



IMPORTANTE

El pago de las prestaciones laborales, obligaciones patronales (IMSS e INFONAVIT) así como indemnizaciones y finiquitos deben ser calculadas con el tipo de salario que le corresponde con base en la tabla anterior.

2.1.1. SALARIO INTEGRADO

El salario integrado, como se menciona en la LFT en su artículo 84, es el que “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.¹⁸

Las partes que integran el salario de forma desglosada son:

1. Salario por cuota diaria.
2. Gratificaciones y bonos: Son la recompensa pecuniaria (en dinero) por algún servicio extraordinario, dentro de las cuales se encuentra el aguinaldo y, por ende, forman parte del salario.¹⁹
3. Percepciones: Cantidades de dinero que, sin ser gratificaciones, el patrón entrega al trabajador. Por ejemplo: las prestaciones extralegales pactadas por las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonos, compensación por jornada nocturna, etc.).
4. Habitación: Integra el salario de estos cuando se proporciona a título gratuito y consiste en la obligación del patrón de proporcionar al trabajador un lugar donde vivir.
5. Primas: Cantidad otorgada como un apoyo para cubrir ciertas necesidades de los trabajadores que no podrían realizar con su percepción habitual. Por ejemplo la prima vacacional, prima dominical, prima antigüedad, etc.
6. Comisiones: Cantidades derivadas de la comisión pagada a los trabajadores retribuidas bajo esta forma de pago y que integran el salario.
7. Prestaciones en especie: Aquellos bienes y servicios que el patrón entrega a sus trabajadores. Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Cualquier otro tipo de prestación que pudiera escapar de los rubros anteriores, siempre que se entregue a cambio del servicio, no para realizar este.

2.1.2. DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El Salario Base de Cotización (SBC) sirve como base para la determinación de las cuotas ante el IMSS y para calcular el monto a pagar al INFONAVIT por créditos adquiridos por los trabajadores.

Para la determinación del SBC se debe considerar lo establecido en el artículo 27 de la LSS²⁰ donde se excluyen como parte integrante del SBC algunos conceptos y en algunos casos establecen los topes de las prestaciones para ser parte integrante del SBC, por mencionar algunos:

¹⁸ Artículo 25 de la LFT.

¹⁹ Ver artículos 87 y 346 de la LFT.

²⁰ Artículo 27 de la LSS. Última Reforma DOF 31 de julio de 2021.

CONCEPTOS A ANALIZAR PARA EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

CONCEPTO	INTEGRA	NO INTEGRA
Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.	No integran para la determinación del SBC.	No integran para la determinación del SBC.
El fondo de ahorro.	<ul style="list-style-type: none"> • Si la parte patronal es mayor a la del subordinado, el excedente integra al SBC. • Si puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. • Puede el trabajador retirarlo hasta dos veces al año.
La alimentación y la habitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando no se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. <p>Se entiende que son onerosas cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en la Ciudad de México.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores.
Las despensas en especie o en dinero.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando su importe rebase el 40% vigente de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) la diferencia deberá ser integrada al SBC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando su importe no rebase el 40% del vigente de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). <p>(UMA * 40% = Límite LSS)</p>
Los premios por asistencia y puntualidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el importe rebase el 10% del salario base de cotización deberá ser integrado al SBC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC.
El tiempo extraordinario.	Dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.



IMPORTANTE

Para que los conceptos mencionados en este cuadro se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Para realizar el cálculo del Salario Base de Cotización se deben considerar las condiciones establecidas en el contrato laboral:

Cálculo SBC

$$\text{Salario diario} \times \text{Factor de integración} + \text{Prestaciones adicionales (diarias)} = \text{SBC}$$

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Para la determinación del factor de integración se deberán tomar como base las prestaciones mínimas de ley, sin embargo estas pueden ser superiores y dependerá de las prestaciones que se encuentren descritas en los contratos laborales.

Ejemplo I:

Cálculo de factor de integración con prestaciones mínimas que establece la ley.

Prestaciones de ley:

- Aguinaldo 15 días
- Días de vacaciones (iniciando el primer año con 6 días)
- Prima Vacacional 25%

Cálculo:

- A. Días de Aguinaldo / 365 días del año (15 / 365 = 0.0411)
- B. Días de vacaciones x % Prima vacacional / 365 días (6 x 25% / 365 = 0.0041)
- C. La Unidad (1)
- D. Dependerá de las prestaciones adicionales (prestaciones adicionales* / 365)

Fórmula: $A + B + C + D = \text{Factor de integración}$

$$0.0411 + 0.0041 + 1 = 1.0452 \text{ factor de integración determinado}$$

* Prestaciones adicionales: Seguros de gastos médicos mayores, seguros de vida, vales de despensa, entre otros.

Considerando un salario diario de \$250 pesos que no cuenta con prestaciones adicionales diarias, la determinación del SBC sería el siguiente:

Cálculo SBC				
(SD X Factor de integración + Prestaciones adicionales = SBC)				
SD	Factor de integración	Prestaciones adicionales	SBC	
250	1.0452	0	261.30	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

El SBC determinado en el ejemplo es con el que el patrón tendría que dar el alta ante el IMSS y sobre el cual se estarían reportando sus cuotas mensualmente. El salario determinado debe ser revisado bi-

mestralmente y en los casos donde se identifiquen beneficios otorgados los cuales deban formar parte integrante del SBC, se deben presentar durante los siguiente 5 días.



IMPORTANTE

Cuando los salarios de los trabajadores cambian, se debe hacer del conocimiento del IMSS en los plazos señalados en el numeral 34 de la LSS:

Salarios fijos - Dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.

Salarios Variables - Dentro de los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (bimestralmente).

Salarios Mixtos - Cuando se modifiquen los elementos: Fijos - Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario. Variables - Si al concluir el bimestre respectivo hubo cambio en estos, las modificaciones deben presentarse dentro de los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

2.2. SALARIO MÍNIMO

Con relación al concepto del Salario Mínimo (SM), el autor mexicano Alberto Trueba Urbina establece en su libro “La primera constitución político-social del mundo” lo siguiente:

“El salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...”

El salario mínimo lo fija -generalmente de forma anual- la Comisión Nacional del Salario Mínimo, integrada por representantes de los empleados, empleadores y del gobierno; el monto es publicado en el Diario Oficial de la Federación.²¹

2.3. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el empleado estará a disposición del empleador para la realización del trabajo.²²

Existen tres tipos de jornadas laborales:²³

- a) Jornada diurna: Trabajo realizado entre las 6:00 y las 20:00 horas;
- b) Jornada nocturna: Trabajo realizado entre las 20:00 y las 6:00 horas; y
- c) Jornada mixta: Trabajo que comprende jornadas de trabajo tanto en el horario diurno como

²¹ El salario mínimo diario para 2022 es de \$172.87 MXN, mientras que en la zona Libre de la Frontera Norte, es de \$260.34 MXN. DOF 8 de diciembre de 2021.

²² Artículo 58 de la LFT.

²³ Artículos 60 y 61 de la LFT.

nocturno, siempre que la jornada nocturna sea inferior a tres horas y media. Si supera las tres horas y media de la jornada nocturna, toda la jornada de trabajo se considerará realizada en la jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada laboral es de ocho horas, salvo que el trabajo se realice en la jornada nocturna, en cuyo caso el máximo será de siete horas y de siete horas y media en caso de que se realice en la jornada mixta.

En otras palabras, los periodos máximos de trabajo semanales son:

- a) 48 horas semanales jornada diurna;
- b) 45 horas semanales jornada mixta; y
- c) 42 horas semanales jornada nocturna.

El empleado y el empleador pueden acordar el horario de trabajo que mejor se adapte a sus intereses, siempre y cuando no exceda el máximo legal establecido de acuerdo con el horario que sea asignado al trabajador.²⁴

Está permitido que las partes acuerden la distribución de la jornada máxima legal de trabajo de 48 horas semanales (o las 42 horas de una jornada nocturna o las 45 horas de la jornada mixta) en 4 o 5 días, también que convengan jornadas de trabajo de 9 horas en 5 días o 12 horas en 4 días, solo si la jornada de trabajo acordada no excede los límites máximos de 48 horas a la semana (o las 42 horas de una jornada nocturna o las 45 horas de la jornada mixta).

Lo anterior, de conformidad con el artículo 59 de la LFT, en donde se establece que el empleador y el empleado también pueden acordar jornadas de trabajo por horas o repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, sin que pueda exceder los máximos legales.

2.4. TIEMPO EXTRAORDINARIO

El tiempo extraordinario es la prolongación de la jornada normal de trabajo debido a circunstancias extraordinarias.

Con relación al concepto de “horas extras”, Mario de la Cueva estableció lo siguiente:

“El servicio extraordinario es una prolongación de la jornada y, por tanto, una excepción al principio de las ocho horas de trabajo. Pues bien, la fracción XI del artículo 123 dice que esa prolongación sólo [sic] podrá hacerse por circunstancias extraordinarias”.²⁵

Las horas extraordinarias se consideran ingresos adicionales, por lo tanto, están sujetas al pago en los términos que se mencionan en la Ley del Impuesto Sobre la Renta,²⁶ sin embargo, se contemplan excepciones:

²⁴ Artículo 59 de la LFT.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario (1961), *Derecho mexicano del trabajo, La jornada de trabajo* (610). Ciudad de México, México: Porrúa.

²⁶ Artículo 93 fracción I de la LISR. Última Reforma DOF 23 de abril de 2021.

- Cuando el tiempo adicional de trabajo no exceda las 3 horas extras diarias, 3 veces por semana, es decir, si se realizan un máximo de 9 horas extra semanales ese pago está exento del impuesto sobre la renta para el empleado.
- Si el trabajador gana diariamente un salario mínimo general.
- En caso de que el sueldo del trabajador no supere el salario mínimo mensual, la remuneración por horas extraordinarias, estará exenta para el empleado.

2.4.1. DETERMINACIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las horas extras se determinan y pagan de la siguiente forma:

Horas extras	Se paga	Base salarial para el cálculo
No exceder 3 horas diarias en un máximo de 3 días a la semana	Se pagan al doble	Salario Diario
Si se exceden las 9 horas semanales, a partir de la 10a hora	Se pagan al triple	Salario Diario
Si se exceden las 3 horas diarias, a partir de la 4a hora	Se pagan al triple	Salario Diario

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Ejemplos para calcular el pago por trabajar horas extraordinarias:

1. Trabaja las tres horas diarias y estas no excedan tres días a la semana. Estas serán pagadas al doble.

Salario Diario en jornada de 8 horas = \$100.

Para calcular la hora se divide $\$100 / 8 \text{ horas} = \12.5 por cada hora.

Por trabajar una hora extra = $\$12.5 \times 2 = \25 pesos por cada hora extraordinaria de trabajo.

2. Excede las 3 horas diarias y las 9 horas semanales. Se pagarán al triple.

Salario Diario en jornada de 8 horas = \$100.

Para calcular la hora se divide $\$100 / 8 \text{ horas} = \12.5 por cada hora.

Por trabajar una hora extra = $\$12.5 \times 3 = \37.5 pesos por cada hora extraordinaria de trabajo.

El empleador puede ser multado si se incumple lo anterior.²⁷ La multa será calculada considerando el valor vigente de la UMA.²⁸ Esta multa se impondrá en caso de que las autoridades laborales realicen

²⁷ Artículo 994 fracción I de la LFT.

²⁸ Actualmente el valor de la UMA es de \$96.22 MXN por unidad, hasta el 31 de enero de 2022. El valor de la UMA se actualiza anualmente y su valor es publicado en el Diario Oficial de la Federación.

una inspección en materia de condiciones generales de trabajo, ya sea local o federal, y señalen que el empleador incumple con los máximos legales.

Debido a lo anterior, es recomendable que las organizaciones cuenten con políticas y procedimientos internos para el pago y manejo de horas extraordinarias de sus trabajadores. Es importante que estos procedimientos incluyan detalladamente el motivo por el cual se requiere laborar horas adicionales a las indicadas en la jornada de trabajo y contar con las autorizaciones correspondientes.

2.5. DÍAS DE DESCANSO

El empleado deberá gozar de, al menos, un día de descanso pagado por cada seis días trabajados.²⁹ Si el salario se pacta mensualmente se entiende que los días de descanso están incluidos en dicho salario.

En caso de que un empleado preste sus servicios en su día de descanso le será pagado con un doble salario adicional a su salario base normal.³⁰

Ejemplo de cálculo de pago por trabajar en día de descanso:

Salario Diario = \$100.

Trabajar en un día de descanso = \$100 de salario del día de descanso pagado + \$100 por el pago del trabajo + \$100 de sanción = \$300.

Esto es importante tenerlo presente cuando “se hacen labores en campo” donde se pueden pactar, por ejemplo, jornadas de 12 horas diarias en 4 días laborables, lo que da 48 horas semanales de trabajo, lo cual está dentro de la LFT.

2.6. PRIMA DOMINICAL

Los empleados que trabajen en domingo tendrán derecho al pago de una prima del 25% adicional del salario nominal por concepto de Prima Dominical. Esa prima se deberá pagar junto con la nómina donde se pague el periodo de trabajo.

Ejemplo de cómo calcular el pago de una prima dominical:

Ingreso ordinario de \$100 por un día normal de trabajo.

Trabajo en domingo = Recibirá una prima de \$25 adicional.

Recibirá un pago de \$125 por ese día laborado.


Es importante mencionar que la prima dominical corresponde a un pago adicional por trabajar los domingos. Este derecho es independiente a los adquiridos por trabajar en días de descanso, es decir, para aquellas personas que el domingo no es su día de descanso y es un día laboral normal, se le tiene que pagar la prima dominical. En el caso en que el domingo sí sea el día de descanso, este se paga con el doble de salario adicional a su salario base normal más la prima dominical.

²⁹ Artículo 69 de la LFT.

³⁰ Artículo 68 de la LFT.

2.7. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

De acuerdo con el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los días de descanso obligatorio son los siguientes:

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO 	
Enero	1 de enero
Febrero	El primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero (Aniversario de la Promulgación de la Constitución)
Marzo	El tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo (Natalicio de Benito Juárez)
Mayo	1 de mayo (Día del trabajo)
Septiembre	16 de septiembre (Aniversario de la Independencia de México)
Noviembre	El tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre (Aniversario de la Revolución Mexicana)
Diciembre	1 de diciembre (cuando haya Ceremonia de Transmisión del Poder del Ejecutivo Federal) *A partir de 2024, será en octubre 25 de diciembre ³¹

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 74 de la LFT.

Asimismo, aquellos determinados por las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En caso de que un empleado preste su servicio en un día de descanso obligatorio, el servicio prestado en dicho día será pagado con un salario doble adicional a su salario base normal.³²

Ejemplo:

Para calcular el pago por trabajar en un día de descanso obligatorio:

Salario Diario = \$100.

Trabajar en un día de descanso obligatorio = \$100 de salario del día de descanso pagado + \$100 por el pago del trabajo + \$100 de sanción = \$300.

³¹ Mediante el Decreto publicado el 10 de febrero de 2014, se modificó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para que el Presidente de la República entre a ejercer su encargo el día 1 de octubre de cada seis años. Por lo que, si bien, no ha sido expresamente modificada esta disposición en la LFT, deberá entenderse que en los próximos años, será el 1 de octubre que será de asueto.

³² Artículo 75 de la LFT.

2.8. VACACIONES / PRIMA VACACIONAL

El artículo 76 de la LFT establece un periodo de vacaciones que puede variar en relación con la antigüedad o años de servicio. Inicia con 6 días por año después de un año de servicio, aumentando en dos días por cada año de servicios hasta el quinto año, a partir del cual la cantidad de días de vacaciones aumentará en dos días por cada 5 años de servicios. Un empleado tiene derecho a los siguientes días de vacaciones sin que exista un límite superior:

DÍAS DE VACACIONES 	
ANTIGÜEDAD	PERIODO DE VACACIONES
1er año	6 días
2do año	8 días
3er año	10 días
4to año	12 días
Del 5to al 9no	14 días
Del 10mo al 14to	16 días
Del 15to al 19no	18 días
Del 20mo al 24to	20 días
En adelante	Continúa aumentando dos días cada cinco años de servicios.

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 76 de la LFT.

El empleado también tiene derecho a una **PRIMA VACACIONAL equivalente al 25%** calculada sobre el salario base (salario diario) que corresponda a los días de vacaciones.³³

El empleador está obligado a pagar el salario que corresponda a los días de vacaciones y la prima vacacional antes del periodo de vacaciones. Es práctica común hacer el pago de la prima vacacional en el aniversario de servicios del empleado.

El pago de la prima vacacional se encuentra exento del pago del Impuesto Sobre la Renta para el empleado hasta el equivalente a 15 veces la UMA.

³³ Artículo 80 de la LFT.

2.9. AGUINALDO

El origen del aguinaldo se puede encontrar en la costumbre de los empleadores, según se determina en los contratos colectivos, de dar una suma de dinero cada diciembre para que los empleados puedan celebrar la Navidad.

Todo empleado tiene derecho a 15 días de salario de aguinaldo, por lo menos, por un año de trabajo o a una cantidad proporcional en caso de que no haya prestado sus servicios el año completo.³⁴ El patrón podrá pactar con el trabajador otorgar una cantidad mayor por concepto de aguinaldo anual, pero deberá considerar que el otorgar mejores prestaciones crea la obligación de mantenerlas en el futuro al ser derechos adquiridos.

El aguinaldo deberá de ser pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

El pago del aguinaldo se encuentra exento del pago del Impuesto Sobre la Renta para el empleado hasta el equivalente a 30 veces la UMA.³⁵

2.10. TRABAJADORES DE CONFIANZA

La calidad de “trabajador de confianza” se da cuando la naturaleza de sus funciones lo permita. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.³⁶

Mario de la Cueva define a los trabajadores de confianza como:

“Las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas”.³⁷

³⁴ Artículo 87 de la LFT.

³⁵ Artículo 93 fracción XIV de la Ley del ISR.

³⁶ Artículo 9 de la LFT.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario (2003), *El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Las personas y el orden jurídico* (159). Ciudad de México, México: Porrúa.

CAPÍTULO 2.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Es importante tener presentes los principios básicos del salario que se mencionan en el manual.
- Los CFDI o Comprobantes Fiscales Digitales por Internet, de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación, demuestran el pago de los salarios, por lo que pueden sustituir a los recibos impresos, sin embargo, hay que tomar en cuenta que los tribunales laborales aún insisten en los recibos firmados por el trabajador como prueba del pago de los salarios y prestaciones.
- Recuerda que se tienen diferentes tipos de salarios (salario diario, salario integrado, salario base para efectos de indemnización, salario base de cotización) los cuales sirven de base para el pago de las obligaciones fiscales y laborales.
- El Salario Mínimo y la Unidad de Medida y Actualización (UMA) sirven como base para la determinación de diversas obligaciones. Se publican en el DOF y debes estar pendiente de su actualización en los meses de diciembre y enero. Recuerda que la UMA³⁸ se publica en enero y entra en vigor del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente.
- El Salario Diario Integrado resulta de multiplicar el factor de integración por el salario diario y a este sumarle las prestaciones diarias adicionales que se tengan.
- Se debe dar aviso al IMSS sobre las modificaciones de salarios por la parte fija (5 días hábiles que cambie el salario y las partes variables serán bimestrales dentro de los primeros 5 días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre). **ES MUY IMPORTANTE INFORMAR ESTOS CAMBIOS PARA EVITAR EL PAGO DE MULTAS ANTE EL IMSS.**
- Los periodos máximos de trabajo semanales son: 48 horas semanales jornada diurna, 45 horas semanales jornada mixta y 42 horas semanales jornada nocturna.
- Es importante recordar el artículo 66 de la LFT, donde se menciona que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.
- El empleado deberá gozar de, al menos, un día de descanso pagado por cada seis días trabajados, adicional a los días de descanso obligatorios que indica la LFT.
- Los empleados tienen derecho al pago de la prima vacacional (25% por ley) y a un periodo de vacaciones el cual, conforme a la ley, inicia con 6 días después del primer año de servicio, aumentando en dos días por cada año de servicios hasta el quinto año, a partir del cual la cantidad de días de vacaciones aumentará en dos días por cada 5 años de servicios. La prima vacacional está exenta del pago del ISR para el trabajo hasta el equivalente a 15 veces la UMA de forma anual.
- El pago del aguinaldo no debe ser menor a 15 días de salario diario, debe ser pagado antes del 20 de diciembre y está exento del pago del ISR para el trabajo hasta el equivalente a 30 veces la UMA de forma anual.

³⁸ <https://notasfiscales.com.mx/indicadores-financieros/unidad-de-medida-y-actualizacion-uma/>

CAPÍTULO 3.

TRABAJO DE MENORES Y DE MUJERES

3.1. TRABAJO DE MENORES

El trabajo de menores de quince años fuera del círculo familiar (parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales) está prohibido y existen limitaciones para que los niños mayores de quince años puedan prestar libremente sus servicios.

Los mayores de quince y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política; los menores de dieciocho años tendrán que haber terminado su educación básica obligatoria (primaria y secundaria) o que la autoridad laboral compruebe que a su juicio hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo.³⁹

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder las seis horas diarias, dividiéndose en periodos máximos de tres horas, gozando de un reposo entre cada periodo de al menos una hora.

Ningún trabajador menor de dieciocho años podrá prestar sus servicios en jornada extraordinaria, en los días domingos ni en días de descanso obligatorio. En caso de violación a esta disposición las horas laboradas se pagarán en un 200% más del salario que corresponda.

Los menores de dieciocho años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en establecimientos no industriales después de las diez de la noche, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, en labores peligrosas o insalubres, entre otras.

Sin embargo, no se considerará empleo a las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones.⁴⁰

Los empleadores que tengan a su servicio menores de dieciocho años deberán vigilar las siguientes disposiciones:

- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación sobre los empleados menores de edad.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en términos de la ley.

³⁹ Artículos 22 y 22 Bis de la LFT.

⁴⁰ Artículo 175 Bis de la LFT.

Las siguientes sanciones podrían ser impuestas en caso de violaciones a las disposiciones de menores de edad:

- Al empleador que utilice los servicios de un menor de edad fuera del círculo familiar se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces la UMA^{41, 42}
- Al empleador que viole las prohibiciones y las normas contenidas que rigen el trabajo de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la UMA.⁴³

3.2. TRABAJO DE MUJERES

La LFT destina un título especial, el quinto, para regular el trabajo de las mujeres. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.⁴⁴

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.⁴⁵

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o de su bebé, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.⁴⁶

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (recibiendo su salario íntegro, computando antigüedad al servicio del empleador). A solicitud expresa de la trabajadora, tomando en cuenta la opinión del empleador y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.⁴⁷
- En caso de adopción disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

⁴¹ Actualmente el valor de la UMA es de \$96.22 MXN por unidad, hasta el 31 de enero de 2023. El valor de la UMA se actualiza anualmente y su valor es publicado en el Diario Oficial de la Federación.

⁴² Artículo 995 Bis de la LFT.

⁴³ Ídem.

⁴⁴ Artículo 3 de la LFT.

⁴⁵ Artículo 164 de la LFT.

⁴⁶ Artículo 166 de la LFT.

⁴⁷ En el caso de los trabajadores varones, únicamente les son concedidos cinco días hábiles de licencia por paternidad a partir del nacimiento o adopción, lo cual consideramos que podría dar lugar a reclamos por discriminación en razón de género, en contra de la legislación vigente.

- En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.
- Gozar de servicios de guardería infantil que serán prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).



IMPORTANTE

Al empleador que viole las prohibiciones y las normas que rigen el trabajo de las mujeres, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la UMA.⁴⁸

Una madre trabajadora tiene derecho a recibir una cantidad equivalente al 100% de su salario durante el periodo de seis semanas antes del parto y seis semanas después del nacimiento de su hijo, y tiene derecho a un tratamiento médico y quirúrgico pagado. El IMSS se subroga en esta obligación cuando la madre trabajadora se encuentra debidamente inscrita en dicho instituto.

⁴⁸ Actualmente, el valor de la UMA es de \$96.22 MXN por unidad, hasta el 31 de enero de 2023. El valor de la UMA se actualiza anualmente y su valor es publicado en el Diario Oficial de la Federación.

CAPÍTULO 3.

TRABAJO DE MENORES Y DE MUJERES

- El trabajo de personas menores de quince años fuera del círculo familiar está prohibido. Excepcionalmente, las personas mayores de quince y menores de dieciséis años podrán trabajar siempre y cuando cuenten con autorización especial y acrediten haber terminado su educación básica obligatoria (primaria y secundaria).
- La jornada de trabajo de las personas menores de dieciséis años no podrá exceder las seis horas diarias, no podrán prestar sus servicios en jornada extraordinaria, domingos ni en días de descanso obligatorio, ni después de las diez de la noche en actividades peligrosas.
- Las personas menores de dieciocho años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.
- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y peligrosos para su salud en relación con la gestación.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con la posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas para disfrutarlas en el periodo post parto (recibiendo su salario íntegro).
- En caso de adopción disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.
- En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

TELETRABAJO

La regulación del Teletrabajo se incorpora a la LFT a partir del 11 de enero de 2021, fecha en la que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se adiciona el capítulo XII Bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de Teletrabajo. Es importante señalar que no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

4.1. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

La LFT define el teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo esta modalidad en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.⁴⁹

4.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

Una de las principales características del teletrabajo es el lugar en el que se prestan los servicios, de tal forma que todas las demás obligaciones laborales y de seguridad social inherentes a una relación de trabajo no se ven modificadas, incluyendo límites de la jornada de trabajo, el pago de prestaciones obligatorias y de horas extras, días de descanso semanal y obligatorio, causales de terminación y de rescisión de la relación de trabajo, entre otras.

Se regirán por las disposiciones de teletrabajo las relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por esta.⁵⁰

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.⁵¹

La modalidad de teletrabajo, cuando sea consentida por el trabajador,⁵² deberá constar por escrito, mismo que deberá contener, además de los requisitos aplicables a todos los contratos de trabajo, los siguientes:⁵³

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.
- Naturaleza y características del trabajo.
- Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.
- El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.
- La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
- Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.
- En la modalidad de teletrabajo los trabajadores gozan del derecho a la desconexión, lo que se traduce en la facultad del empleado de no contestar correos electrónicos o llamadas fuera del horario de trabajo.

⁴⁹ Artículo 330-A de la LFT.

⁵⁰ CAPÍTULO XII BIS de la LFT.

⁵¹ Artículo 330-G de la LFT.

⁵² Artículo 330-G de la LFT.

⁵³ Artículo 330-B de la LFT.

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.⁵⁴

4.3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

En la modalidad de teletrabajo, los empleadores tendrán las obligaciones especiales siguientes:⁵⁵

- a. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- b. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en forma y fechas estipuladas.
- c. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo pago de servicios de telecomunicación y parte proporcional de la electricidad.



IMPORTANTE

La LFT no establece una forma de determinar los costos del internet y la electricidad. En la práctica lo que se ha hecho es que el empleador asume el costo de la conectividad de internet y se calcula el costo energético de la computadora y de los focos, que corresponderían al uso de la electricidad proporcional.

Este pago, normalmente, se da con el recibo de salario semanal o quincenal y fiscalmente se le da el tratamiento de herramienta de trabajo o de otros ingresos no gravables.

- d. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- e. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.
- f. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- g. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de seguridad social.
- h. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

⁵⁴ Artículo 330-I de la LFT.

⁵⁵ Artículo 330-E de la LFT.

4.4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Por su parte, los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad tienen las obligaciones especiales siguientes:⁵⁶

- a. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador.
- b. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- c. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.
- d. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- e. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

⁵⁶ Artículo 330-F de la LFT.

CAPÍTULO 4

TELETRABAJO

- El teletrabajo consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora.
- La modalidad de teletrabajo deberá constar por escrito, mismo que deberá contener: el equipo e insumos de trabajo, la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios.
- En el teletrabajo, tanto el empleador como la persona trabajadora, adquieren obligaciones que se pueden consultar en este capítulo.
- Si más del 40% del tiempo dedicado al trabajo se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por esta, la relación laboral se deberá regir por las disposiciones de teletrabajo.
- Es obligación especial de los empleadores asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Actualmente la LFT no establece una forma específica de determinar estos costos los cuales deberán ser acordados entre empleados y empleadores y además deberán definir si la modalidad de teletrabajo será de forma permanente o si podrían cambiar en circunstancias especiales como ha sido el caso de la pandemia generada por la Covid-19.

SUBCONTRATACIÓN

El 23 de abril de 2021, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el DECRETO por el cual se reestructuró de forma completa el actual régimen de subcontratación.



IMPORTANTE

La reforma laboral prohíbe, como regla general, la subcontratación de personal, entendiendo esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

En forma excepcional, la ley permite la subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Para que estos servicios u obras especializadas sean legalmente válidos se deben de reunir una serie de requisitos, entre los que se encuentran que estos servicios u obras no sean parte del objeto social o de la actividad económica preponderante de la parte contratante, que el contrato en el que se describan las actividades a realizar así como el número aproximado de trabajadores sea por escrito y que la empresa proveedora de los servicios u obras se encuentre inscrita en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El resumen de los temas más relevantes se presenta a continuación:

- Se prohíbe la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- Se permiten las estructuras de subcontratación de servicios o trabajos especializados que estén fuera del objeto social o de la actividad económica principal de la parte contratante, siempre y cuando el proveedor de servicios o trabajos esté registrado, como se describe más adelante.
- También se permiten las estructuras de subcontratación de servicios u obras “complementarias o compartidas” entre empresas del mismo grupo empresarial, en la medida en que dichos servicios o trabajos sean ajenos al objeto social o a la actividad económica principal del contratante y cuenten con su registro ante el REPSE.
- La subcontratación de servicios o trabajos especializados deberá formalizarse por escrito.
- Todo subcontratista que preste servicios o realice trabajos debe estar registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; registro que deberá ser renovado cada 3 años. La autoridad podrá negar o cancelar el registro de cualquier parte que no cumpla con los requisitos establecidos por la LFT.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los 20 días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo, sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.
- El contratante responderá solidariamente por las obligaciones laborales del prestador de servicios o de la obra, cuando éste no cumpla con dichas obligaciones respecto del personal utilizado en la ejecución de los servicios o de la obra correspondiente durante el tiempo en que fueron prestados.
- Se establecen sanciones más severas para quienes (i) contraten en contravención a las nuevas reglas de subcontratación (es decir, que subcontraten servicios o trabajos que formen parte de su objeto social o de la actividad económica preponderante del contratante o, subcontratistas que no tengan REPSE, proveedores de servicios o trabajos que no estén registrados) o (ii) presten servicios o trabajos sin estar registrados.

El 26 de agosto de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó una guía conforme a la cual se pretendió dar claridad respecto de las reglas para obtener el REPSE. En dichas reglas, se establecieron entre otros los siguientes aspectos a considerar:

- I. El proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero, se configura cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo los servicios especializados en un espacio o centro de trabajo (ya sea en la propiedad, o bajo la administración o responsabilidad del con-

tratante) distinto de aquel con quien guardan una relación laboral (contratista), por lo cual el contratista debe contar con el REPSE y este debe quedar plasmado en el instrumento jurídico suscrito entre contratante y contratista.

- II. En los casos en que los trabajadores de una empresa desarrollen labores permanentes, indefinidas o periódicas en las instalaciones de otra, se considerará que se proporciona o pone a disposición a su personal; por lo que, en este caso, la empresa que proporciona o pone a disposición los trabajadores deberá contar con el registro ante el REPSE y acreditar el carácter especializado de las labores que sus trabajadores llevan a cabo en las instalaciones de la otra, siempre y cuando no tengan el mismo objeto social o actividad económica preponderante.
- III. Son indicios de que se proporcionan o ponen a disposición trabajadores, todas aquellas labores que se realicen en las instalaciones de una empresa, establecimiento o centro de trabajo por personal que no sean trabajadores de estos; por lo que en el desarrollo de una inspección de trabajo se deberá acreditar la naturaleza de los servicios que estos trabajadores prestan en las instalaciones del tercero y que las labores que desempeñan no corresponden al objeto social ni a la actividad económica preponderante de este. En caso de que se trate de una puesta a disposición de trabajadores, la persona empleadora deberá contar con el REPSE, sin perder de vista que no debe existir ningún esquema de simulación en perjuicio de los trabajadores.
- IV. Cabe aclarar que la Guía STPS no es un documento vinculante que, si bien no es de observancia obligatoria para las partes en una relación de prestación de servicios, sí da una idea del criterio que será adoptado por la STPS en las visitas de inspección con base en las cuales se pretenda verificar el cumplimiento de la reforma.



Para mejor entendimiento, véase el Anexo VIII de este manual, un compendio de los artículos de diversas leyes que regulan la subcontratación.

CAPÍTULO 5

SUBCONTRATACIÓN

- La subcontratación de personal es todo aquel contrato por medio del cual una persona física o moral provee de trabajadores a otra, es decir, un acuerdo entre dos empleadores con el fin de que uno de ellos (contratista o subcontratista) ponga a disposición sus empleados en beneficio del otro (cliente o beneficiario). Figura que hoy se encuentra prohibida por la LFT.
- Se prohíbe la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, con excepción de la subcontratación de servicios o trabajos especializados que estén fuera del objeto social o de la actividad económica principal de la parte contratante, siempre y cuando el proveedor de servicios o trabajos esté registrado, como se describe más adelante.
- La reforma laboral prohíbe, como regla general, la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios al servicio de otra. En forma excepcional, la ley permite la subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.
- Únicamente se permiten las estructuras de outsourcing para la subcontratación de servicios o trabajos especializados que estén fuera del objeto social o de la actividad económica principal de la parte contratante, siempre y cuando el proveedor de servicios o trabajos esté registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por ejemplo, una OSC puede contratar a través de outsourcing el servicio de limpieza para las instalaciones de la organización.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)

De acuerdo con la LFT, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas tomando en consideración un porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

6.1. CONSIDERACIONES GENERALES⁵⁷

De acuerdo a la LFT, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas tomando en consideración un porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para determinar el monto de la PTU se debe considerar la utilidad gravable calculada conforme a la LISR.

En la actualidad, el porcentaje de la PTU es del 10% de la renta gravable de las empresas, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La regla general, de acuerdo con la LISR, es que toda persona moral debe tributar bajo las reglas generales del Título II, salvo las excepciones que la propia ley señale, por lo que si la AC está fuera de las excepciones, deberá tributar el impuesto sobre la renta conforme a dichas y reglas, y por lo tanto, el remanente distribible se entenderá como la base gravable para efectos de la distribución del pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Dicho lo anterior, se debe tomar en cuenta que para que exista el derecho a participar en las utilidades de la empresa, esta debe tener una utilidad gravable en el periodo correspondiente, por ello, todas aquellas personas que se encuentran exentas al pago del Impuesto Sobre la Renta, indirectamente no pagarán la PTU. En otras palabras, si un empleador determinado no tiene utilidad gravable, no se verá obligado al pago del porcentaje correspondiente por concepto de PTU, especialmente aquellas personas morales que se encuentran en cualquiera de los supuestos del artículo 79 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), como sería el caso de las donatarias autorizadas vigentes.

Una pregunta común es si las OSC en razón de estar constituidas como asociación civil, y por lo tanto, no ser empresas, tienen la obligación de participar a sus trabajadores en las utilidades que se pudieran generar.

Para responder lo anterior, es necesario diferenciar el régimen fiscal en el que tributa la organización:

Las OSC que tributan bajo el régimen del Título II de la LISR deben pagar la PTU por el monto de la utilidad gravable, es decir, las que no tienen autorización de donataria autorizada o que por alguna razón no cuentan con ella.

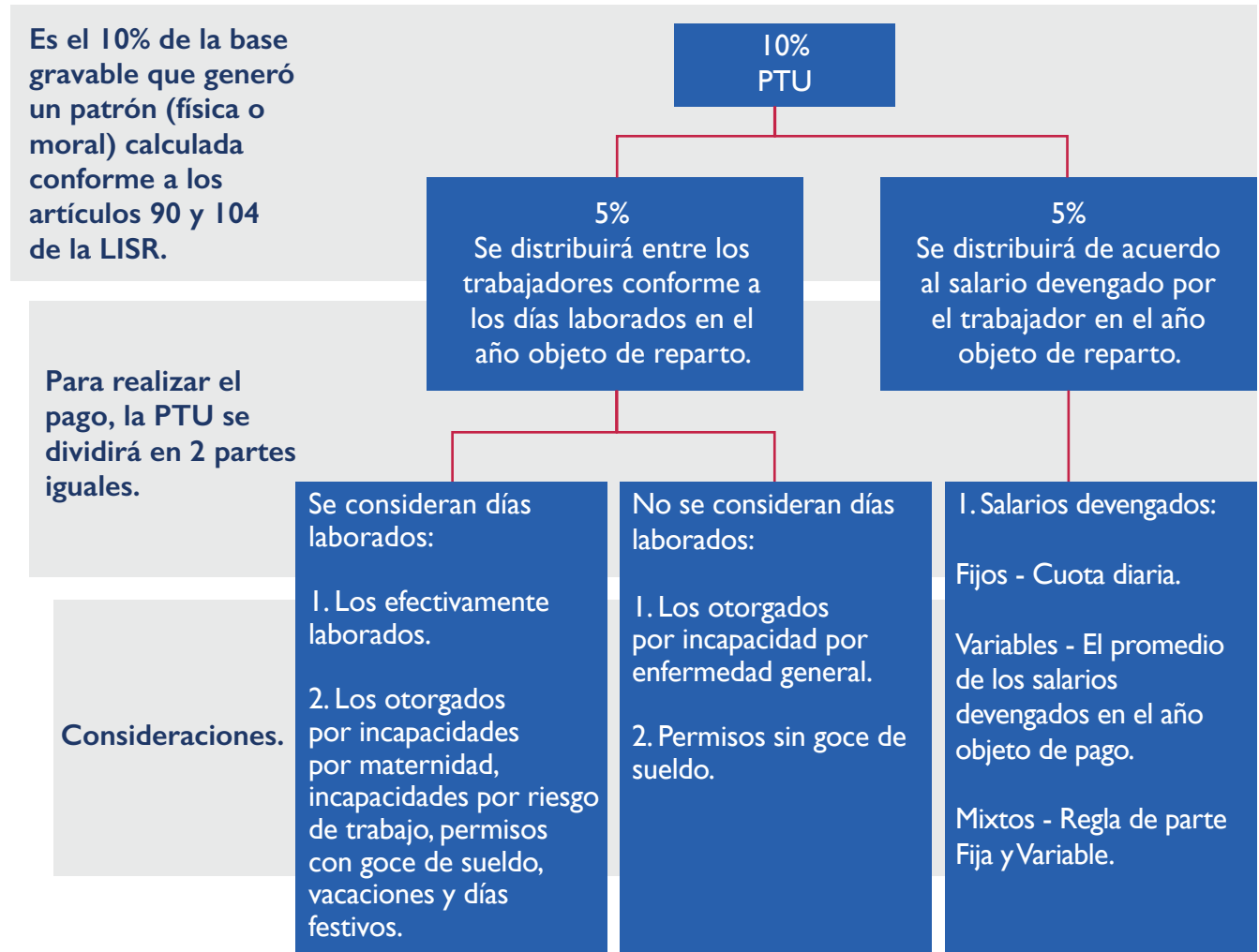
Las OSC que tributan bajo el régimen del Título III de la LISR no son contribuyentes de este impuesto, por lo tanto, no declaran utilidad, sino remanente distribible que deberá ser invertido en su objeto social. Esto significa que no hay utilidad gravable en el ISR, por lo que no hay obligación de repartir la PTU puesto que no hay base para calcular la misma.

Excepcionalmente, las donatarias autorizadas deben pagar la PTU por actividades gravadas para el ISR, que se explican en el punto 6.3. de este capítulo.

⁵⁷ Mario de la Cueva citando a Ramírez, define participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa como: “El reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un feudo del empresario, sino una participación de dos factores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”.

6.2. PROCEDIMIENTO DE PAGO DE LA PTU

El pago de la PTU se debe calcular y pagar dentro de los 60 días naturales posteriores a la fecha en que se debió presentar la declaración anual.



Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

En el decreto del 23 de abril de 2021 publicado en el Diario Oficial de la Federación⁵⁸ se adiciona al artículo 127 la fracción VIII.

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo 3 meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos 3 años; se aplicará el monto que le resulte más favorable al trabajador.

Salvo el precepto antes transcrito, ninguna otra disposición relacionada con el cálculo y pago de la PTU fue modificada, por lo que es pertinente concluir que la manera de determinar el pago de la PTU se mantuvo sin cambios. El cálculo para el reparto de utilidades se efectuará sobre la misma base establecida en el artículo 123 de la LFT, que a la letra dice lo siguiente:

⁵⁸ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

“La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.⁵⁹

En consecuencia, la base gravable deberá de ser calculada de la misma manera en que se precisa en el artículo 127 fracción II, también de la LFT, el cual señala que:

“El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

^[...]

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este, al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo”.

Por lo anterior, los patrones deben continuar tomando como base para el pago de la PTU a los trabajadores de confianza, el sueldo del trabajador sindicalizado de más alto salario incrementado en un 20% para efectos de la individualización del cálculo del reparto de utilidades, o a falta de trabajadores sindicalizados, se debe tomar como referencia el salario del trabajador de planta con la misma característica en la compañía.

La PTU se encuentra exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta para el empleado hasta el equivalente a 15 veces la UMA.

El empleador está obligado a realizar la emisión del CFDI correspondiente al pago de la PTU y entregarlo al empleado.

6.3. EXCEPCIONES Y EXENCIONES DEL PAGO DE LA PTU EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LISR

Es importante señalar que de acuerdo a la propia LFT y a la LISR, hay excepciones y exenciones a esta obligación:

- La fracción IV del artículo 126 de la LFT señala que quedan exceptuadas de repartir utilidades las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El artículo 79 de la LISR establece que, de acuerdo a los propios lineamientos que dicho precepto señala, las personas, entidades u organizaciones, entre los que se encuentran donatarias autorizadas, sindicatos, colegios profesionales, asociaciones de padres de familia registradas conforme a la Ley General de Educación, asociaciones con fines políticos o religiosos, asociaciones civiles de colonos o de administración de condominios, asociaciones deportivas reconocidas por la Comisión Nacional del Deporte, entre otras, no contribuirán al Impuesto sobre la Renta.

⁵⁹ Artículo 123 de la LFT.

CAPÍTULO 6

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)

- La PTU es la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa. De acuerdo a la LFT, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran tomando en consideración un porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- Si un empleador determinado no tiene utilidad gravable, no se verá obligado al pago del porcentaje correspondiente por concepto de PTU, especialmente OSC que sean donatarias autorizadas.
- Las OSC donatarias autorizadas no declaran utilidad, sino remanente distribuible que deberá ser invertido en su objeto social. Esto significa que no hay utilidad gravable en el ISR, por lo que no hay obligación de repartir la PTU puesto que no hay base para calcular la misma.
- Excepcionalmente, las donatarias autorizadas deben pagar la PTU por actividades gravadas para el ISR. Es decir, cuando una donataria autorizada tiene ingresos que sí deban pagar ISR, esta estará obligada a pagar la PTU sobre esos ingresos gravables.
- Las OSC que tributan bajo el régimen del Título II de la LISR porque no son donatarias autorizadas o perdieron dicha autorización deben pagar la PTU por el monto de utilidad gravable.
- La LFT señala que las Instituciones de Asistencia Privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios **QUEDAN EXENTAS DEL PAGO DE LA PTU.**

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación laboral se puede decidir unilateralmente por cualquiera de las partes, lo cual determinará su tratamiento.

7.1. GENERALIDADES

Para efectos de este manual, señalaremos siete escenarios que conducen a una terminación de la relación laboral, a saber:

- A. Muerte del trabajador.
- B. Renuncia voluntaria / Terminación por mutuo acuerdo.
- C. Terminación de la obra o vencimiento del término.
- D. Despido justificado⁶⁰ (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador).
- E. Despido injustificado.
- F. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.⁶¹
- G. Extinción por depósito de indemnización ante el Tribunal.

En todos los casos anteriores, el empleado o sus beneficiarios tienen derecho a recibir el pago de las prestaciones devengadas y no pagadas a la fecha de extinción de la relación de trabajo, comúnmente denominado “finiquito”.



EL FINIQUITO SE COMPONE DE LO SIGUIENTE:

- Los salarios devengados (días trabajados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral).
- Aguinaldo (la parte proporcional de aguinaldo).
Vacaciones (la parte proporcional de vacaciones).
- Prima vacacional (la parte proporcional de la prima vacacional, el equivalente al 25%).
- La prima de antigüedad⁶² (12 días por año trabajado, topada a dos veces el salario mínimo, solamente si el empleado tiene 15 o más años de antigüedad con el empleador).
- Otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo o en las condiciones que regulan la relación con la empresa o patrón como por ejemplo bonos, comisiones, fondo de ahorro, utilidades, entre otros.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

La ley establece que (i) el pago mínimo del aguinaldo es de 15 días de salario por año; y (ii) la prima vacacional es el 25% del salario que corresponda a los días de vacaciones, además del salario regular pagado por cada día de vacaciones a disfrutar.

Dependiendo de las circunstancias que lleven a la extinción de la relación laboral, el empleado puede tener derecho a montos adicionales al pago del “finiquito”, como se describe a continuación.

7.2. MUERTE DEL TRABAJADOR

La muerte del trabajador es causal de extinción de la relación de trabajo.⁶³

⁶⁰ Artículo 47 de la LFT.

⁶¹ Artículo 51 de la LFT.

⁶² Siempre que un empleado tenga derecho a recibir la prima de antigüedad, esta se paga a una tasa máxima del doble del salario mínimo (actualmente el salario mínimo diario en México es de \$172.87 pesos, excepto en la Zona Libre de la Frontera Norte, donde es de \$260.34 pesos). En otras palabras, independientemente del nivel salarial del empleado, la prima de antigüedad se paga considerando como base un máximo del doble del salario mínimo diario (artículo 486 de la LFT).

⁶³ Artículo 53 fracción II de la LFT.

En este supuesto, el finiquito habrá de pagarse a los beneficiarios del trabajador fallecido. Es recomendable que la organización solicite esta información al trabajador ya sea como parte de su contrato al iniciar su relación laboral o agregue el apartado a su contrato⁶⁴ en caso de que no lo haya solicitado.

En caso de que la muerte haya sido consecuencia de un riesgo de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social pagará la pensión que corresponda a los beneficiarios del trabajador o, en caso de no haber estado inscrito ante dicho instituto, el empleador deberá cubrir cinco mil días de salario a los beneficiarios.⁶⁵

Una de las más recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, la del 1 de mayo de 2019, estableció la obligación de integrar al contrato de trabajo la designación de beneficiarios⁶⁶ a fin de satisfacer lo establecido en el artículo 501 de la LFT, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.⁶⁷

7.3. RENUNCIA VOLUNTARIA / TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO

En el supuesto donde el empleado decida de forma voluntaria no continuar con la relación laboral, lo puede manifestar de forma verbal o escrita, sin embargo, en caso de que la renuncia se derive por algún conflicto, dicha manifestación sí deberá quedar por escrito. Es necesario expresar de forma clara su voluntad de extinguir la relación laboral e indicar que libera al empleador de cualquier responsabilidad adicional a las mencionadas por ley, en estos casos es recomendable la entrega del finiquito en un momento posterior de manera formal ante el Tribunal Laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje).⁶⁸

Es recomendable que la carta de renuncia por escrito por parte del empleado o el convenio de terminación de la relación laboral incluya los siguientes elementos:

- Lugar y fecha del escrito de renuncia.
- Nombre del patrón a quien se dirige la renuncia.
- Manifestación de la voluntad de renunciar.
- Tipo de relación laboral o contrato de trabajo.
- Puesto del trabajador.
- Motivos de la renuncia.
- Nombre y firma del trabajador.
- Huella digital del trabajador.
- Nombre y firma de 2 testigos.

⁶⁴ Artículo 25 fracción X de la LFT.

⁶⁵ Artículo 502 de la LFT.

⁶⁶ Artículo 25 fracción X de la LFT.

⁶⁷ Artículo 115 de la LFT.

⁶⁸ Si bien se habla de Tribunal, deberá entenderse como Junta de Conciliación y Arbitraje en aquellas entidades en las cuales no ha sido implementada la reforma en materia de justicia laboral. Para mayor abundamiento, le invitamos a consultar el Anexo IV de este documento.

Una vez expresada la voluntad del empleado por concluir la relación de trabajo, el empleador tiene como obligación el pago de un FINIQUITO el cual se integra de la siguiente forma:

- Los días trabajados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral.
- La parte proporcional de aguinaldo.
- La parte proporcional de vacaciones.
- La parte proporcional de la prima vacacional.
- La prima de antigüedad (solo se paga cuando el empleado tiene cumplidos por lo menos 15 años de trabajo).
- Otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo o en las condiciones que regulan la relación con la empresa o patrón como por ejemplo bonos, comisiones, fondo de ahorro, utilidades, entre otros.

7.4. TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO

La terminación de la obra o vencimiento del término es una causal de terminación de la relación de trabajo.⁶⁹ Si se da este supuesto, el trabajador tiene derecho al pago del finiquito.

Cabe mencionar que la LFT establece que si aún vencido el término, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada hasta en cuanto dicha obra no finalice.

7.5. DESPIDO JUSTIFICADO (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador)

En los casos donde el empleador es quien decide terminar unilateralmente la relación laboral, este tiene la obligación de señalar una causa “justificada”, para dar de baja a cualquier trabajador (despido justificado).

Son causas justificadas para rescindir o terminar la relación laboral sin responsabilidad para el patrón⁷⁰ si el trabajador:

1. Engaña con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Durante sus labores, realiza faltas de honradez, violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal de la organización, de clientes y proveedores o de sus compañeros salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
3. Comete contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
4. Comete, fuera del horario de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere el punto 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

⁶⁹ Artículo 53 fracción III de la LFT.

⁷⁰ Artículo 47 de la LFT.

5. Provoca intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores en objetos relacionados con el trabajo;
6. Causa los perjuicios de que habla el párrafo anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. Por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. Comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la organización;
10. Suma más de 3 faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedece al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. Asiste a realizar sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; y por
14. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Para despedir justificadamente al trabajador, el empleador deberá hacer entrega de un aviso por escrito de despido en el cual se especifiquen las conductas que constituyeron la causal de rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

En caso de que esto no suceda, generará la presunción de que el despido fue injustificado, dando posteriormente la posibilidad al empleador de acreditar fehacientemente las causas que justifican el despido, por lo que, incluso en el juicio ordinario laboral, se podrán oponer las excepciones y defensas para acreditar que el despido fue justificado.

7.6. DESPIDO INJUSTIFICADO (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleado)

Cualquier empleador que despida a un empleado sin causa justificada, ya sea porque el empleado eligió afiliarse a una asociación o sindicato, o participó en una huelga legalmente establecida, deberá, a elección del trabajador, cumplir con los términos del contrato existente o indemnizar al empleado con un pago equivalente a 3 meses de salario integrado.

En el caso de trabajadores de confianza, eventuales, trabajadores del hogar, trabajadores con menos de un año de servicio o empleados que debido a la naturaleza de su actividad laboral se encuentren en contacto directo con el empleador,⁷¹ este podrá eximirse de la obligación de reinstalarlos, debiendo pagar:

1. 3 meses de salario integrado señalados en el párrafo anterior;⁷²
2. Indemnización equivalente a 20 días de salario integrado por cada año de servicio;⁷³ y
3. Prima de antigüedad⁷⁴ (12 días por cada año de servicios, topado a dos veces el salario mínimo).

La Ley Federal del Trabajo también contempla el pago de 20 días de salario por año trabajado como indemnización solo en el caso de que el trabajador demande ante la autoridad laboral la reinstalación a su trabajo, obtenga sentencia a su favor y a pesar de ello el patrón se niegue a reinstalarlo, por lo que entonces deberá cubrir los 20 días por año a los que hacemos referencia a cambio de no reincorporarlo a su trabajo⁷⁵ o también, en el caso de que proceda, hacer el depósito de las indemnizaciones ante el tribunal correspondiente cuando el empleado se encuentre en los casos de los artículos 49 y 50 de la LFT.

De ser procedente la acción ante los tribunales, el empleador deberá indemnizar al empleado con:

1. El equivalente a 3 meses de salario;
2. 20 días de salario por cada año trabajado (en caso de que el patrón se niegue a la reinstalación);
3. La prima de antigüedad (12 días por año), según corresponda (se paga solo si supera los 15 años de antigüedad), considerando como base un máximo del doble del salario mínimo diario.⁷⁶
4. Salarios caídos hasta por un año y, posteriormente, intereses a razón del 2% mensual sobre la base de 15 meses de salario integrado.

Es importante tomar en cuenta que los salarios caídos (el monto que se le paga al trabajador por concepto de sueldos que debió recibir en el periodo en el que dura el procedimiento legal) se encuentran **limitados a un periodo máximo de 12 meses** y, en caso de que la duración del litigio exceda este plazo, comenzarán a computarse intereses a razón del 2% mensual sobre la base de 15 meses de salario integrado.

Es necesario destacar que el trabajador, adicional a las indemnizaciones antes mencionadas, también tendrá derecho al pago de un FINIQUITO.

7.7. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Si el empleado rescinde la relación laboral con causa justificada tiene derecho a los mismos beneficios que los señalados en el punto anterior, sin embargo, en este caso el pago de la indemnización de 20 días por año siempre aplica.

⁷¹ Artículo 49 de la LFT.

⁷² Ídem.

⁷³ Ídem.

⁷⁴ Ídem.

⁷⁵ Artículo 49 y 50 de la LFT.

⁷⁶ Artículo 486 de la LFT.

Son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador:⁷⁷

1. Si al proponerle el trabajo, el patrón engaña al trabajador respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Si el patrón, sus familiares o sus representantes realizan dentro o fuera del servicio, faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
3. Si el patrón reduce el salario del trabajador;
4. Si el trabajador no recibe el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
5. Si el trabajador sufre perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
6. Si existe un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
7. Si el patrón compromete con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
8. Si el patrón exige al trabajador la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del empleado.

7.8. EXTINCIÓN POR DEPÓSITO DE INDEMNIZACIÓN ANTE EL TRIBUNAL

A raíz de la reforma a la LFT de 2019, se estableció la posibilidad para el patrón de quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador bajo determinadas circunstancias, acudiendo al Tribunal en la vía paraprocesal (voluntaria) para depositar la indemnización que corresponda al trabajador.⁷⁸

Cabe señalar que esta posibilidad aplica únicamente en el caso de trabajadores con:

1. Antigüedad menor a un año;
2. Aquellos que estén en contacto directo con el empleador que no haga posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
3. Trabajadores de confianza;
4. Trabajadores del hogar; y
5. Trabajadores eventuales.

Para ejercer este derecho, es fundamental que se presente ante el Tribunal Laboral el escrito de cuenta y se desglose del cálculo de indemnización y finiquito, así como elementos de prueba que demuestren que el trabajador de que se trate se encontraba en alguno de los supuestos señalados anteriormente. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la procedencia o el monto a pagar, podrá demandar por vía jurisdiccional el pago correcto o la improcedencia del depósito en razón de no encontrarse en los supuestos aplicables.

⁷⁷ Artículo 51 de la LFT.

⁷⁸ Artículo 49 de la LFT.

A continuación te presentamos un cuadro que, de forma práctica, nos muestra los derechos que tiene el trabajador al finalizar con la relación laboral:

	Salario	Vacaciones	Prima vacacional	Aguinaldo	3 meses de indemnización constitucional	Indemnización de 20 días por año	Prima de antigüedad 12 días por año
Muerte del trabajador Renuncia voluntaria /	✓	✓	✓	✓			
Terminación por mutuo acuerdo	✓	✓	✓	✓			*
Terminación de la obra o vencimiento del término	✓	✓	✓	✓			
Despido justificado (rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador)	✓	✓	✓	✓			✓
Despido injustificado (indemnización)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Despido injustificado (reinstalación)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Extinción por depósito de indemnización ante el Tribunal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

* Solamente cuando el trabajador haya laborado más de 15 años.

7.9. CONVENIOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los convenios privados de terminación de la relación de trabajo tienen plena validez aunque no sean ratificados ante el Tribunal, en cuyo caso únicamente podrán anularse aquellos que contengan una renuncia de derechos por parte del trabajador (por ejemplo, un convenio de terminación donde el trabajador renuncie a su salario o a su aguinaldo), mientras que aquellos convenios que sí sean ratificados ante el Centro de Conciliación o Tribunal Laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) correspondiente, tendrán el valor de cosa juzgada (no se pueden impugnar o modificar), teniendo plena validez.⁷⁹

⁷⁹ Artículo 33 de la LFT.

CAPÍTULO 7

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- El empleado tiene derecho a recibir el pago de las prestaciones devengadas y no pagadas a la fecha de extinción de la relación de trabajo, comúnmente denominado “finiquito”.
- El finiquito se compone por los salarios devengados, aguinaldo (o proporcional de aguinaldo), vacaciones (lo proporcional de vacaciones), prima vacacional (o proporcional de la prima vacacional) y otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo. **Revisar la tabla de la página 58 para mayor detalle.**
- Las formas de extinción de la relación laboral que se abordan en este manual son:
 - **Muerte del trabajador:** El finiquito se entrega a los beneficiarios designados. Se deberán designar en el contrato individual de trabajo.
 - **Renuncia voluntaria / Terminación por mutuo acuerdo:** La persona trabajadora decide de forma voluntaria no continuar con la relación laboral.
 - **Terminación de la obra o vencimiento del término:** De forma natural termina la relación contractual debido a la culminación de la tarea o por vencimiento del plazo (tiempo determinado), sin dejar de mencionar que, si la naturaleza de la tarea encomendada persiste, la relación contractual permanecerá hasta que concluya la misma.
 - **Despido justificado:** El empleador es quien decide terminar unilateralmente la relación laboral y deberá sostenerlo en cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 47 de la LFT, notificar y comprobarlo, además de pagar finiquito.
 - **Despido injustificado:** El empleador que despide a un empleado sin causa justificada, deberá cumplir con los términos del contrato existente o indemnizar al empleado con un pago equivalente a 3 meses de salario integrado, 20 días por año y prima de antigüedad (si aplica), aunado al pago de su finiquito.
- Existe la posibilidad para el patrón de eliminar la obligación de reinstalar al trabajador bajo determinadas circunstancias, esto sucederá si acude al Tribunal en la vía paraprocesal (voluntaria) para depositar la indemnización que corresponda al trabajador. Para conocer en qué casos es posible realizarlo, se recomienda consultar el punto 7.8. de este capítulo.
- Los convenios privados de terminación de la relación de trabajo tienen plena validez aunque **no sean ratificados** ante el Tribunal. Solo podrán anularse aquellos que contengan una renuncia de derechos por parte del trabajador. Los convenios que **sí sean ratificados** ante el Centro de Conciliación o Tribunal Laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) correspondiente, tendrán plena validez y no podrán ser impugnados por ninguna de las partes. **Para la atención de casos particulares, es importante consultarlo directamente con un especialista.**

COMISIONES MIXTAS

Los empleadores deben establecer algunas comisiones mixtas para tomar decisiones en los asuntos laborales del centro de trabajo. El término “mixtas” se refiere a la participación conjunta de representantes del empleador y de los trabajadores. Las comisiones mixtas son además paritarias, porque debe participar igual número de representantes de los trabajadores y del empleador.

La CPEUM, la LFT y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece distintos tipos de comisiones, pero no todas son relevantes para efectos de las OSC, por lo que a continuación mencionamos solamente las que pueden tener incidencia en estas organizaciones.

8.1. COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

1. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
2. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
3. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
4. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
5. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos.

Esta Comisión tiene por objeto principal la de vigilar e instrumentar los programas de capacitación y adiestramiento y vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.

Es importante mencionar que para los registros de esta Comisión Mixta deben utilizarse los formatos expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) identificados como DC-1, DC-2, DC-3 y DC-4 (formatos disponibles en Anexo III).

Las organizaciones con más de 50 empleados están obligadas a establecer esta Comisión, que deberá estar integrada por un número igual de representantes de trabajadores y del empleador.⁸⁰

8.2. COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Su objeto es investigar las causas de los riesgos y enfermedades en el trabajo, proponer medidas para prevenirlos y procurar su cumplimiento.⁸¹

Deberá existir una Comisión Mixta para cada centro de trabajo. Si hay menos de 15 empleados en un centro de trabajo, la Comisión tendrá un empleado y un representante del empleador; si hay más de 15 empleados, la Comisión estará integrada también por un coordinador, un secretario y un vocero acordado por el empleador y los empleados.⁸²

⁸⁰ Artículos 153-E y 153-F de la LFT.

⁸¹ Artículos 509 y 510 de la LFT.

⁸² NOM-019-STPS-2011.

8.3. COMISIÓN MIXTA PARA LA ELABORACIÓN DEL CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES

Todos los trabajadores tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, por lo que se deberá crear una comisión integrada de los representantes y del patrón, la cual formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante el Tribunal.

“Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades...”⁸³ Esta obligación se puede cumplir manteniendo un listado de los trabajadores que contenga el nombre completo, puesto y fecha de ingreso.

⁸³ Artículo 158 de la LFT.

CAPÍTULO 8

COMISIONES MIXTAS

- Las comisiones mixtas se crean para tomar decisiones en los asuntos laborales del centro de trabajo, son además, paritarias, porque debe participar igual número de representantes de los trabajadores y del empleador.
- Entre las Comisiones mixtas permanentes que se recomienda crear en las OSC son:
 - **Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento:**
Para vigilar e instrumentar programas de capacitación y adiestramiento así como el cumplimiento de los acuerdos de productividad. Se recomienda presentar los formatos expedidos por la STPS identificados como DC-1, DC-2, DC-3 y DC-4 a las OSC con más de 50 empleados. Los formatos están disponibles en la siguiente liga del DOF: <https://bit.ly/3fVnDXV>
 - **Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo (Seguridad e Higiene):**
Con el objetivo de investigar las causas de los riesgos y enfermedades en el trabajo y proponer medidas para prevenirlos. En esta comisión no se requiere un número de empleados específico para constituirse.
 - **Comisión Mixta de Antigüedad:** Para hacer un cuadro que muestre la antigüedad de los trabajadores. En esta comisión no se requiere un número de empleados específico para constituirse.

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS

Existen diversas políticas y protocolos de implementación obligatoria para todos los empleadores, así como políticas cuya implementación es obligatoria para los empleadores que superen determinado número de trabajadores a su servicio.

Por “protocolo” entendemos una serie de instrucciones que se fijan en un documento y que establecen la forma de actuar en un hecho determinado; también se puede definir como una normativa que establece cómo se debe actuar en ciertos procedimientos. De este modo, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran adecuadas ante situaciones específicas. Puede resultar que los protocolos se establezcan en los códigos de conducta.

Por “política” entendemos la declaración de principios generales que la empresa u organización se compromete a cumplir; orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.

9.1. PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO⁸⁴

La implementación de este protocolo es obligatoria para todos los empleadores, sin considerar la cantidad de trabajadores a su servicio.⁸⁵

Sirva de ejemplo para su estudio y análisis el modelo proporcionado por la STPS:
<https://bit.ly/327vbDE>

9.2. PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA⁸⁶

La implementación de este protocolo es obligatoria para todos los empleadores, sin considerar la cantidad de trabajadores a su servicio.⁸⁷

Se recomienda estudiar y analizar el modelo proporcionado por la STPS:
<https://bit.ly/327vbDE>

9.3. PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL⁸⁸

La implementación de este protocolo es obligatoria para todos los empleadores, sin considerar la cantidad de trabajadores a su servicio.⁸⁹

Se sugiere consultar el ejemplo de protocolo aplicable solo para empleados de la Administración Pública Federal (APF):
<https://bit.ly/3FD7Hnx>

Se adjunta ejemplo de protocolo elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres:
<https://bit.ly/3qAUM1a>

⁸⁴ Como consecuencia del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, (DOF I de mayo de 2019), los empleadores tienen la obligación de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).

⁸⁵ Artículo 132 fracción XXXI de la LFT.

⁸⁶ Como consecuencia del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, (DOF I de mayo de 2019), los empleadores tienen la obligación de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).

⁸⁷ Artículo 132 fracción XXXI de la LFT.

⁸⁸ Como consecuencia del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, (DOF I de mayo de 2019), los empleadores tienen la obligación de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).

⁸⁹ Artículo 132 fracción XXXI de la LFT.

9.4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (NOM-035)⁹⁰

La implementación de una política de prevención de factores de riesgo psicosocial, la cual puede realizarse tomando como base el formato incluido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, es obligatoria actualmente para todos los empleadores, sin distinción sobre la cantidad de trabajadores a su servicio y tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

9.5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL⁹¹

La implementación de una política de prevención de violencia laboral, la cual puede realizarse tomando como base el formato incluido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, es obligatoria actualmente para todos los empleadores, sin distinción sobre la cantidad de trabajadores a su servicio. Asimismo, es necesario implementar medidas para promover un entorno organizacional favorable.

La política de prevención de violencia laboral y las medidas para promover un entorno organizacional favorable deberán ser difundidas por escrito en el centro de trabajo, a través de folletos, boletines, carteles o cualquier otro medio que se juzgue conveniente.

De igual forma, deberán considerarse los resultados de los cuestionarios señalados en el apartado anterior de este documento.

⁹⁰ NOM-035-STPS-2018.

⁹¹ NOM-035-STPS-2018.

CAPÍTULO 9

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS

- Un protocolo es una serie de instrucciones por escrito que fijan la forma de actuar en un hecho determinado o cómo se debe actuar en ciertos procedimientos.
- Una política es la declaración de principios que una empresa u organización se compromete a cumplir; orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.
- Dentro de las OSC, es recomendable contar con los siguientes protocolos y políticas:
 - Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género.
 - Protocolo para atención de casos de violencia.
 - Protocolo para atención de casos de acoso u hostigamiento sexual.
- Entre las políticas se recomienda:
 - Política de prevención de factores de riesgo psicosocial (NOM-035).
 - Política de prevención de violencia laboral.
- Es recomendable contar con un **MANUAL DE PROTOCOLOS, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**, el cual debe ser del conocimiento de todo el personal. Este manual debe contener los protocolos y políticas mencionadas en este capítulo y adicionar otras políticas que ayuden a tener claridad de los procesos internos y su cumplimiento, por mencionar algunas:
 - Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos referentes a temas de:
 - Contratación.
 - Tiempos extraordinarios.
 - Vacaciones, permisos con goce y sin goce de sueldo, incapacidades y permisos especiales.
 - Políticas y procedimientos de:
 - Adquisiciones.
 - Viáticos y viajes.
 - De seguridad.
 - Conflicto de intereses.
 - Código de ética y conducta.

SEGURIDAD SOCIAL

En México se cuentan con diversas instituciones que proveen seguridad social, siendo una de ellas el Instituto Mexicano del Seguro Social mejor conocido por sus siglas como IMSS. El cual está regulado por la Ley del Seguro Social y su reglamento, que tras diversas modificaciones, ha publicado su última reforma en el Diario Oficial el 31 de julio de 2021.⁹²

⁹² Diario Oficial 31 de julio de 2021.

10.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La Ley del Seguro Social es obligatoria para todos los empleadores y empleados. Todas las organizaciones tienen la obligación de dar de alta a su personal ante el IMSS. Si bien sabemos que es una práctica común que las contrataciones sean a través de servicios profesionales o asimilados a salarios, es muy recomendable que se haga una planeación de los costos que representa y los beneficios que adquieren las personas trabajadoras al contar con seguridad social. El no dar cumplimiento puede traer consecuencias jurídicas graves como sanciones y multas, las cuales pueden llegar a tener un impacto directo en el patrimonio de la OSC.

10.1.1. ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD SOCIAL?

La seguridad social es un derecho humano el cual se establece dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁹³ en su artículos:

Artículo 1o. “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

Artículo 123 apartado B fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se mencionan las bases mínimas de la seguridad social.

10.1.2. FINALIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Ley del Seguro Social⁹⁴ en su artículo 2 menciona cuál es la finalidad de la Seguridad Social: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) brinda servicios de salud y seguridad a la población que cuente con una afiliación. Quienes están afiliados al Seguro obtienen un número de afiliación o NSS (Número de Seguridad Social) el cual es único e intransferible y tiene tres funciones: Identificación para todo trámite que se necesite hacer en el IMSS; para gestionar un crédito en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y para supervisar las aportaciones hechas a su Afore.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es una institución del gobierno federal la cual es autónoma y se integra por tres partes:

- Estado
- Patrones
- Trabajadores

Y se encuentra regulado por la Ley del Seguro Social y su reglamento.

⁹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁹⁴ Ley del Seguro Social. Última Reforma DOF 31 de julio de 2021.

10.1.3. OBLIGACIONES QUE SE ADQUIEREN AL ESTAR INSCRITO AL IMSS COMO PATRÓN

Al realizar el registro de la OSC ante el IMSS se adquieren diversas obligaciones las cuales se deben tener presentes para evitar sanciones y pago de multas.

En el siguiente listado se hace referencia solo a algunas de las obligaciones, por lo que es importante revisar la Ley del Seguro Social en su artículo 15 para conocer las obligaciones en su totalidad:

1. Inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
2. Determinar, retener y enterar las cuotas patronales.
3. Realizar el pago de las cuotas obrero-patronales, la fecha límite es el día 17 del mes siguiente.
4. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos.
5. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha de emisión.
6. Informar sobre los riesgos de trabajo.
7. Presentar anualmente la determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo a través del portal IMSS desde su empresa (IDSE) utilizando la E. Firma. El periodo de presentación del trámite es durante el mes de febrero de cada año.

10.1.4. SUJETOS OBLIGADOS A REALIZAR EL REGISTRO ANTE EL IMSS EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO Y VOLUNTARIO

Debe realizar su alta ante el IMSS toda persona moral o física que cuente con trabajadores a su cargo y que estos se encuentren dentro de los supuestos que se mencionan en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual incluye a las organizaciones de la sociedad sin fines de lucro que se encuentren dentro de los supuestos mencionados.

De conformidad con la Ley del Seguro Social, la afiliación comprende dos tipos de regímenes, el voluntario y el obligatorio:

RÉGIMEN OBLIGATORIO	RÉGIMEN VOLUNTARIO
<p>El Régimen Obligatorio aplica a aquellas personas que se encuentran dentro de los supuestos que se mencionan en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>El empleador es quien realiza su registro ante el IMSS y realiza la afiliación de los trabajadores.</p>	<p>El Régimen Voluntario permite dar continuidad al Régimen Obligatorio cuando se deja de tener una relación laboral o todas aquellas personas que por alguna razón no pueden obtener los beneficios de dicho régimen.</p> <p>Esta inscripción te permite cotizar, dependiendo de la modalidad aplicable, en los seguros de:</p>

Se integra por cinco tipos de seguros:

- ⇒ Riesgos de Trabajo (SRT).
- ⇒ Enfermedades y Maternidad (SEM).
- ⇒ Invalidez y Vida (SIV).
- ⇒ Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV).
- ⇒ Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

- ⇒ Invalidez y Vida.
- ⇒ Seguro de Retiro en Edad Avanzada y Vejez.
- ⇒ Se continúan acumulando semanas de **cotización y recursos en la cuenta individual**.
- ⇒ Enfermedad y Maternidad (solo en especie).
- ⇒ Riesgo de Trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta dentro de su página con diversos trámites que pueden ser realizados en línea, lo cual facilita el cumplimiento de las diversas obligaciones que se adquieren al estar registrado antes el IMSS. Es recomendable realizar el alta de la OSC en el ESCRITORIO VIRTUAL⁹⁵ que se localiza en la página del IMSS, desde donde podrás iniciar y concluir diversos trámites en línea y en muchos casos no será necesario asistir de forma presencial.

10.2. RÉGIMEN OBLIGATORIO

El alta en el Régimen Obligatorio debe ser realizada por los patrones, los cuales a su vez deben realizar la afiliación de aquellas personas con las que tenga una relación laboral subordinada y remunerada para garantizar su aseguramiento.

El alta como patrón ante el IMSS se puede realizar de tres formas:

- a. En línea.
- b. Prerregistro en línea y se concluye el trámite en la Subdelegación correspondiente.
- c. Presencial en la Subdelegación u Oficina Auxiliar de Afiliación y Cobranza que corresponda de acuerdo con el domicilio fiscal o del centro de trabajo.

Se sugiere tomar en consideración la siguiente documentación, la cual deberá de estar actualizada al realizar el registro ante el IMSS:

- a. Comprobante del domicilio del centro de trabajo.
- b. Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo.
- c. Escritura Pública o Acta Constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio.
- d. Poder Notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que el apoderado puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS.
- e. Identificación oficial vigente del representante legal.
- f. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del representante legal.
- g. Clave Única de Registro de Población (CURP) del representante legal.
- h. Firma electrónica vigente de la organización y representante legal.

⁹⁵ <https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/portal-web/portal>

Concluido el registro patronal ante el IMSS en línea, como persona moral se obtienen los siguientes documentos, los cuales deben ser descargados y almacenados en los expedientes de la OSC:

1. Acuse de recibo electrónico.
2. Carta de términos y condiciones.
3. Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio.
4. Tarjeta de Identificación Patronal.

10.2.1. PRESTACIONES DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO

La Ley del Seguro Social establece que el esquema de prestaciones del Régimen Obligatorio comprende cinco tipos de seguros:

- Riesgos de Trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez y Vida.
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Guarderías y Prestaciones Sociales.

Es obligación del patrón realizar la determinación, retención y entero de las cuotas obrero-patronales, las cuales son la suma del monto que aportan los trabajadores, patronos y la cuota social que aporta el gobierno.

Para dar cumplimiento a lo mencionado en el párrafo anterior es importante considerar el artículo 38 y 39 LSS⁹⁶ en los cuales se indica los siguiente:

- El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir.
- Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.
- El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero-patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.
- Las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas.
- El patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el Instituto.
- El patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate.
- El pago respectivo de debe realizar a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

En el siguiente cuadro se muestran las cuotas y porcentajes que aplican a cada una de las prestaciones que le corresponden al patrón y al trabajador. Para realizar el cálculo se deben tomar en cuenta varios factores, como son:

⁹⁶ Ley del Seguro Social. Última Reforma DOF 3 de julio de 2021.

- El Salario Base del Trabajador (SBC);
- La Unidad de Medida y Actualización (UMA);
- Los porcentajes fijados dentro de la Ley del Seguro Social; y
- Los seguros y prestaciones sociales que se brinden a los empleados.

RÉGIMEN OBLIGATORIO LEY DEL SEGURO SOCIAL						
Ramaz de aseguramiento	Prestaciones	Cuotas		Total	Base salarial para el cálculo	
		Patrón	Trabajador			
Riesgo de Trabajo	En especie y dinero	Prima de Riesgo vigente conforme a su siniestralidad laboral		0.000%	Prima de Riesgo vigente	Salario Base de Cotización
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota Fija hasta por 3 veces la UMA vigente	20.400%	0.000%	20.400%	UMA VIGENTE
		Cuota adicional por el excedente de 3 UMAS	1.100%	0.400%	1.500%	Diferencia entre el SBC y 3 veces la UMA
	En dinero	0.700%		0.250%	0.950%	Salario Base de Cotización
	Gastos médicos pensionados	1.050%		0.375%	1.425%	Salario Base de Cotización
Invalidez y Vida	En especie	1.750%		0.625%	2.375%	Salario Base de Cotización
Retiro	En especie	2.000%		0.000%	2.000%	Salario Base de Cotización
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	En dinero	3.150%		1.125%	4.275%	Salario Base de Cotización
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.000%		0.000%	1.000%	Salario Base de Cotización
INFONAVIT	Crédito para vivienda	5.000%		0.000%	5.000%	Salario Base de Cotización

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

10.3. RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo son definidos por la Ley del Seguro Social (LSS), como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. La responsabilidad del seguro de riesgos en el trabajo es cubierta en su totalidad por el patrón y se basa en primas que se calculan con base en el historial de accidentes de la empresa durante el año anterior y su actividad, por lo que es responsabilidad de los patrones registrados en el IMSS, revisar su siniestralidad durante el mes de febrero de cada año, con lo cual se determinará si la prima aumentó, disminuyó o permaneció igual. El pago del Seguro de Riesgo de Trabajo al IMSS se realiza mensualmente a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

El Seguro de Riesgo de Trabajo garantiza a los empleados el pago del 100% de su salario base de cotización, mediante el pago de una incapacidad en caso de accidentes o enfermedades sufridas como consecuencia de su trabajo, incluidos los que se produzcan del traslado del trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de este a aquel. Los servicios médicos del IMSS son quienes determinan el tipo de incapacidad que corresponda y el patrón deberá otorgar una indemnización según sea el caso, por lo tanto, es fundamental que al ocurrir un incidente se acuda directamente al IMSS para realizar las valoraciones correspondientes.

El Seguro de Riesgo de Trabajo otorga prestaciones en dinero y en especie.

Las prestaciones en dinero corresponden al pago de la incapacidad y existen dos tipos:

- I. Incapacidad temporal. El IMSS se encarga de cubrir el 100% del salario con el que el trabajador está registrado al inicio de la incapacidad, por un periodo que va desde 1 día hasta 52 semanas. Durante las 52 semanas se realizan las valoraciones correspondientes y es posible determinar el alta a laborar o la emisión del Dictamen de Incapacidad Permanente.
- II. Incapacidad permanente. El trabajador tiene derecho a una pensión mensual o una indemnización global que depende de la valuación que se haga del accidente o la enfermedad.

En ambos casos, las incapacidades por riesgo de trabajo no requieren de un mínimo de semanas cotizadas para ser pagadas al asegurado.

Las prestaciones en especie del Seguro de Riesgo de Trabajo a las que tiene derecho el asegurado a recibir son:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II. Hospitalización.
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia.
- IV. Rehabilitación.

10.3.1. DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO (IMSS)

El procedimiento para realizar la presentación de la determinación de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo es a través del portal IMSS Desde Su Empresa (IDSE⁹⁷), utilizando la E. Firma o el Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) o se puede realizar directamente desde el Programa para la generación de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo.⁹⁸ La fecha límite para realizar la presentación es el 28 de febrero.

Es importante destacar que el IDSE (IMSS Desde Su Empresa) es un sistema gratuito que puedes descargar desde la página del IMSS, el cual te permite realizar los movimientos afiliatorios como son altas, bajas y modificaciones de salarios; te permite descargar las emisiones mensuales EMA y EBA con las cuales es posible validar lo que se tiene que pagar de cuotas obrero-patronales y es posible realizar una confronta contra el SUA⁹⁹; el IDSE también incluye la opción para la Determinación de la Prima de Riesgo de trabajo.

10.4. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

El seguro de enfermedades y maternidad cubre todas las enfermedades no profesionales así como los casos de maternidad. Los asegurados obtienen beneficios en dinero y especie. Las cuotas al IMSS serán pagadas por el patrón y el empleado en los porcentajes que menciona la ley de forma mensual a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente. Es responsabilidad del patrón realizar la retención correspondiente al empleado y esta deberá verse reflejada en el recibo de nómina del empleado.

Los sujetos amparados por este seguro son:

1. El asegurado.
2. El pensionado por:
 - a. Incapacidad permanente total o parcial.
 - b. Invalidez.
 - c. Cesantía en edad avanzada y vejez.
 - d. Viudez, orfandad o ascendencia.
3. La esposa o concubina (aplica también para el esposo de la asegurada o, a falta de este, el concubinario, siempre y cuando hubiera dependido económicamente de la asegurada).

Las cuotas que se deben cubrir por el seguro de enfermedad y maternidad deben ser pagadas por el patrón y por el empleado de la siguiente manera:

- a. Por las cuotas en especie:

	Patrón	Empleado
Cuota fija hasta por 3 veces la UMA vigente.	20.4%	0%
Cuota adicional por el excedente de tres UMAS (Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA).	1.10%	0.40%

⁹⁷ <http://www.imss.gob.mx/node/73973>

⁹⁸ <http://incidencias.imss.gob.mx/dap-captura-web/login>

⁹⁹ <http://www.imss.gob.mx/patrones/sua>

b. Por las cuotas en dinero serán pagadas sobre el salario de base de cotización del empleado:

Patrón	Empleado	Gobierno Federal
0.70%	0.25%	5%

c. Para los gastos médicos de los pensionados serán pagadas sobre el salario de base de cotización del empleado:

Patrón	Empleado	Gobierno Federal
1.05%	0.375%	0.75%

10.4.1. ENFERMEDADES

Esta rama cubre todas las enfermedades y accidentes no profesionales, es decir, todos los siniestros generales que no están relacionados ni sean consecuencia del trabajo realizado por el trabajador.

Las prestaciones en especie a las que tiene derecho el asegurado son:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II. Hospitalización.
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia.
- IV. Rehabilitación.

Las prestaciones en dinero en los casos donde sea otorgada una incapacidad por enfermedad no profesional:

- a. El asegurado recibirá pagos equivalentes al 60% de su salario base de cotización mediante un subsidio durante el periodo de incapacidad otorgado.
- b. El pago será realizado directamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- c. Este pago comienza a partir del cuarto día de la incapacidad y se pagará hasta por las siguientes 52 semanas; en caso de que la discapacidad continúe, el pago podría extenderse por 26 semanas más.
- d. El IMSS y el patrón no se encuentran obligados al pago de los primeros 3 días de la incapacidad así como el 40% restante del salario del asegurado.

Es importante tomar en cuenta que para recibir el derecho al subsidio por parte del IMSS, el asegurado debe tener cotizadas 4 semanas antes de la enfermedad.

10.4.2. MATERNIDAD


Las trabajadoras inscritas en el IMSS tienen los siguientes derechos durante el embarazo:

- a. Durante el embarazo y el puerperio a un descanso por 84 días (naturales).
- b. Recibir una cantidad equivalente al 100% de su salario base de cotización.
- c. Derecho a un tratamiento médico y quirúrgico pagado.
- d. La posibilidad de transferir hasta 4 de las 6 semanas previas al parto, al periodo post nacimiento si se cumplen los requisitos legales para esos efectos.

Para que las aseguradas puedan acceder a los beneficios mencionados anteriormente, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Que la trabajadora haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzarse el pago del subsidio. Cuando la asegurada no cumpla con el mínimo de cotizaciones, el pago del salario íntegro quedará a cargo del patrón.
- 2) El IMSS debe certificar el embarazo y la fecha probable de nacimiento.
- 3) La trabajadora no podrá realizar ningún trabajo remunerado durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

10.5. RESUMEN DE INCAPACIDADES¹⁰⁰

 PAGO DE INCAPACIDADES			
Ramo	Semanas Cotizadas	Porcentaje de Pago	Límite de Pago
Riesgo de Trabajo	No requiere semanas cotizadas.	100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	De un día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los Servicios Médicos del IMSS.
Enfermedad General	“4 semanas inmediatas anteriores al inicio de la enfermedad. Para trabajadores eventuales, 6 semanas en los 4 meses anteriores al inicio de la enfermedad”.	60% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	A partir del 4o día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los servicios médicos del IMSS; se podrá prorrogar hasta por 26 semanas más.
Maternidad	“30 semanas en los 12 meses anteriores a la fecha en que inicia la semana 34 de gestación. Cuando la asegurada no cumpla con este requisito, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro, mientras dure el periodo de incapacidad (artículo 103 de la Ley del Seguro Social)”.	“Para el certificado único de incapacidad por maternidad, será el 100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la semana 34 de gestación, por el total de días que ampare el documento. Los enlaces se pagarán al 60% del salario indicado y por los días autorizados en cada documento”.	“En el certificado único de incapacidad por maternidad, hasta por 84 días. En las incapacidades por enlace, hasta por 21 días”.

Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada de: <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>.

¹⁰⁰ <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>

Si bien, los asuntos de paternidad no son temas de seguridad social, es importante mencionar que acuerdo a la LFT es obligación del empleador otorgar permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción.¹⁰¹

10.6. INVALIDEZ Y VIDA

El Seguro de Invalidez y Vida tiene como propósito principal, el proteger los medios de subsistencia de los asegurados y sus familias, en caso de accidentes o enfermedades que ocurran fuera del entorno laboral y que tengan como consecuencia un estado de invalidez o la muerte. Dado que son dos supuestos que tienen consecuencias diferentes su tratamiento dependerá del supuesto en el que se encuentre el asegurado, razón por la cual se divide en dos ramos que son la invalidez y vida.

10.6.1. INVALIDEZ

De acuerdo con la Ley del Seguro Social, la invalidez se produce cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Para acceder al otorgamiento de las prestaciones del estado de invalidez se requiere:

1. Contar con la declaración de invalidez expedida por el IMSS.
2. Tener acreditadas 250 semanas de cotización al momento de la declaración.
3. En el caso que el dictamen respectivo determine el 75% o más de invalidez, solo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

Las prestaciones a las que se tiene derecho son:

1. Pensión temporal. Es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.
2. Pensión definitiva. Corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

10.6.2. VIDA

El ramo de vida, protege a los beneficiarios cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

Los beneficios que se otorgan a sus beneficiarios son:

1. Pensiones otorgadas al viudo/a.
2. Pensión de orfandad.

¹⁰¹ Fracción XXVII Bis del artículo 132 de la LFT.

3. Pensión a ascendientes.¹⁰²

4. Derecho a continuar con la asistencia médica de sus beneficiarios.

Los requisitos para el otorgamiento¹⁰³ de los beneficios son:

1. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.
2. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Las cuotas que se deben cubrir por el seguro de invalidez y vida serán pagadas por el patrón y el empleado y serán determinadas sobre el salario base de cotización vigente del empleado:

	Patrón	Empleado
Invalidez y Vida	1.75%	0.625%

10.7. RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

El Retiro está previsto por el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y se administra en conjunto con el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El plan de ahorro para el retiro es administrado por una cuenta en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) elegida por el empleado, en la cual el empleador tiene que realizar los pagos correspondientes.

El empleado podrá retirar de este fondo una cantidad establecida de dinero al retirarse a los 60 o 65 años y cuando se encuentre en situación de desempleo.

El Seguro de Retiro por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez puede ser solicitado por el asegurado ante el IMSS.

Para realizar el trámite, el empleado debe cumplir con los requisitos que la Ley del Seguro Social solicita como son:

- Haber causado baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.
- Cumplir con los periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el IMSS:
 - El periodo mínimo de cotización que prevén los ordenamientos señalados para la Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez son: 500 semanas de cotización (Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997) y 1250 semanas de cotización (Ley del Seguro Social vigente a partir del 1 de julio de 1997).
 - Para el ramo de cesantía en edad avanzada, se requerirá, a partir del 1 de enero de 2021, un mínimo de 750 cotizaciones semanales, las cuales aumentarán anualmente en 25 semanas hasta llegar a un mínimo de 1,000 semanas cotizadas.

¹⁰² <https://bit.ly/3fZfgL6>

¹⁰³ Artículo 128 de la LSS.

- Para el Seguro de Vejez, se requerirá el mismo número mínimo de semanas cotizadas, con la distinción de que en este caso también se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.
- Pensión de Cesantía en Edad Avanzada si la persona es mayor de 60 años y menor de 65 años.
- Pensión de Vejez si la persona tiene 65 años de edad o más.
- En caso de pensión por retiro anticipado antes de cumplir 60 años, la pensión que se calcule en el sistema de rentas vitalicias debe ser superior al 30% de la pensión garantizada por el Estado, siempre y cuando se cuente con los recursos suficientes en la cuenta individual.

Es importante mencionar que tanto en la Pensión de Cesantía en Edad Avanzada como en la de Vejez se tiene el derecho a recibir una pensión y servicios médicos.

El porcentaje utilizado para calcular el importe de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, se asigna dependiendo de la edad de la persona al momento de pensionarse:

Tipo de pensión	Edad	Porcentaje de Pensión
Cesantía	60 años	75%
	61 años	80%
	62 años	85%
	63 años	90%
	64 años	95%
Vejez	65 años o más	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

Las cuotas que se deben cubrir por el Seguro de Retiro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez serán pagadas por el patrón y el empleado de forma bimestral y serán determinadas sobre el salario de base de cotización vigente del empleado:

	Patrón	Empleado
Retiro	2%	0%
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.15%	1.125%

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

Es importante tener presente que, a partir del 1 de enero de 2023, la tarifa del empleador aumentará gradualmente hasta el 1 de enero de 2030:

1. Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla:¹⁰⁴

¹⁰⁴ Artículo 168 de la LSS. Última Reforma DOF 16 de diciembre de 2020.

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 A 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%
* Salario Mínimo	

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

2. La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la Ley del Seguro Social será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:¹⁰⁵

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.00 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.351%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 A 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo

** Unidad de Medida y Actualización

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

10.7.1. REGÍMENES DE PENSIÓN

La Ley del Seguro Social prevé dos tipos de regímenes por los que los asegurados pueden pensionarse, cada uno determina las condiciones que se deben cumplir para el otorgamiento de una pensión.

- Régimen de 1973:** Si comenzaste a cotizar antes del 1 de julio de 1997. El ahorro de los trabajadores iba a un fondo único, del que se tomaba el dinero para repartirlo entre los trabajadores que se iban jubilando.
- Régimen de 1997:** Si comenzaste a cotizar a partir del 1 de julio de 1997. Bajo la ley de 1997 nace el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y con él, las Afores, que son instituciones

¹⁰⁵ Segundo transitorio DOF https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020

que se dedican a administrar los recursos que los trabajadores destinan al ahorro para su jubilación. En 1997 hubo una nueva reforma al sistema de pensiones y en lugar de ser un fondo colectivo, se pasó a un sistema de contribución definida y cuentas individuales para los trabajadores formales atendidos por el IMSS.

Al realizar la solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez el asegurado que haya estado inscrito antes del 1 de Julio de 1997 tiene la opción de elegir entre el Régimen de 1973 o el Régimen de 1997. Los asegurados que únicamente tengan cotizaciones a partir del 1 de julio de 1997, no tienen derecho a elección.

Diferencias entre ambas leyes:

Régimen de la Ley del Seguro Social 1973	Régimen de la Ley del Seguro Social 1997
Tenga cumplidos al menos 60 años de edad al momento de presentar la solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada y 65 años para la Pensión de Vejez.	Tenga cumplidos al menos 60 años de edad al momento de presentar la solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada y 65 años para la Pensión de Vejez.
Haya causado baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.	Haya causado baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.
Se encuentre privado de trabajo remunerado.	Se encuentre privado de trabajo remunerado.
Haya estado inscrito al amparo de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997.	
Tenga registradas ante el Instituto un mínimo de 500 semanas de cotización.	Requieres 750 semanas de cotización (se incrementarán anualmente 25 semanas hasta alcanzar 1,000 semanas en el año 2031).
Esté vigente en sus derechos ante el Instituto o dentro del periodo de conservación de derechos que prevé la ley.	
La pensión se determina según el salario promedio de los últimos 5 años laborados (250 semanas).	La pensión dependerá exclusivamente del saldo acumulado en la cuenta AFORE.
Dependiendo de la edad en la que se pensione, se otorgarán un porcentaje de la pensión.	
	Tener su Expediente de Identificación de Trabajador actualizado (generado en la AFORE).

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

10.8. GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

El Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales forma parte del Régimen Obligatorio contemplado en la Ley del Seguro Social y tiene como finalidad brindar beneficios adicionales a los asegurados.

Las cuotas que se deben cubrir por el Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales serán pagadas por el patrón y serán determinadas sobre el salario base de cotización vigente del empleado:

	Patrón	Empleado
Guarderías y Prestaciones Sociales	1.0%	0%

Fuente: Elaboración propia con base en la LSS.

10.8.1. GUARDERÍAS

El Seguro de Guarderías se ha creado para cubrir el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a los hijos de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiere confiado la guarda y custodia de los hijos (en su primera infancia, es decir, hasta los 4 años de edad).

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

10.8.2. PRESTACIONES SOCIALES

Este seguro ofrece a los asegurados, a los pensionados y a sus familias:

- I. Prestaciones sociales institucionales.
- II. Prestaciones de solidaridad social.

El Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

Sus programas están orientados a:

- Promoción de la salud.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes.
- Mejoramiento de la calidad de vida.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física.
- Promoción de la regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo.
- Centros vacacionales.
- Superación de la vida en el hogar.
- Establecimiento y administración de velatorios.

10.9. SANCIONES A LAS QUE SE PUEDE ESTAR SUJETO AL ESTAR INSCRITO EN EL IMSS



IMPORTANTE

El incumplimiento de las obligaciones adquiridas ante el IMSS te puede hacer acreedor a sanciones o multas de acuerdo a lo establecido en el Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y su reglamento.

A continuación se muestran algunas de las sanciones a las que puedes ser acreedor en caso de no dar cumplimiento:

10.9.1. MULTAS¹⁰⁶

Obligación	Plazo y medio para su observación y fundamento legal	Multa por omisión o cumplimiento extemporáneo	
		IMSS	INFONAVIT
Inscribir a los trabajadores a su servicio	Dentro de los 5 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, o el día hábil anterior al inicio del vínculo de trabajo	Multa de 20 a 350 UMA \$1,792.40 a \$31,367.00	Multa: de 3 a 5 UMA \$268.86 a \$448.10 por cada trabajador no inscrito o afiliado de forma extemporánea, cuando sean de 1 a 100; de 301 a 350 UMA \$26,975.62 a \$31,367.00 si son más de 100
Registro patronal ante el IMSS e INFONAVIT	5 días hábiles a partir del inicio de la primera relación laboral, mediante la presentación de los formatos oficiales	Multa de 20 a 350 UMA \$1,792.40 a \$31,367.00	Multa de 301 a 350 UMA \$26,975.62 a \$31,367.00
Determinar, retener y enterar las cuotas obreras y amortizaciones de crédito de los trabajadores	Las cuotas obreras se enterarán dentro de los 17 primeros días de cada mes , mediante las cédulas en papel o medio magnético (SUA)	Multa de 20 a 75 UMA \$1,792.40 a \$6,721.50	Multa de 301 a 350 UMA \$26,975.62 a \$31,367.00
Determinación de cuotas obrero-patronales, aun cuando no se paguen	Dentro de los 17 primeros días de cada mes o cada bimestre , mediante las cédulas en papel o medio magnético	Multa de 20 a 75 UMA \$1,792.40 a \$6,721.50	

Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada de: <https://bit.ly/346q1bG>

¹⁰⁶ <https://bit.ly/346q1bG>

10.10. INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Actualmente, el empleador es responsable de contribuir el 5% del salario base de cotización del empleado a un fondo común de vivienda que administrará dichos recursos. Estos recursos se manejan en la Subcuenta de Vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, aportaciones que el empleador debe realizar cada 2 meses, mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

CAPÍTULO 10

SEGURIDAD SOCIAL

- La seguridad social garantiza el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.
- El IMSS brinda servicios de salud y seguridad a la población que cuente con una afiliación. Quienes están afiliados al Seguro obtienen un Número de Afiliación o NSS (Número de Seguridad Social) el cual es único e intransferible.
- Las organizaciones al darse de alta ante el IMSS adquieren obligaciones que deben cumplir y que pueden consultar en el apartado **10.1.3.** de este manual.
- La afiliación comprende dos tipos de regímenes:
 - El Régimen Obligatorio. Aplica a aquellas personas que se encuentran dentro de los supuestos que se mencionan en los artículos 20 y 21 de la LFT. Es decir, que presten un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
 - El Régimen Voluntario. Permite dar continuidad al Régimen Obligatorio cuando se deja de tener una relación laboral o todas aquellas personas que por alguna razón no pueden obtener los beneficios del régimen obligatorio.
- El alta en el Régimen Obligatorio debe ser realizada por los patrones, los cuales a su vez deben realizar la afiliación de aquellas personas con las que tenga una relación laboral subordinada y remunerada para garantizar su aseguramiento. Las formas de alta, el procedimiento y los documentos que se obtienen al realizar el trámite, puedes consultarlos en el apartado **10.2.** de este manual.
- La Ley del Seguro Social establece que el esquema de prestaciones del Régimen Obligatorio comprende cinco tipos de seguros:
 - Riesgos de Trabajo.
 - Enfermedades y Maternidad.
 - Invalidez y Vida.
 - Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
 - Guarderías y Prestaciones Sociales.
- Es obligación de la OSC como empleadora realizar la determinación, retención y entero de las cuotas obrero-patronales, las cuales son la suma del monto que aportan los trabajadores, patrones y la cuota social que aporta el gobierno. Para conocer sobre las cuotas y porcentajes que aplican a cada una de las prestaciones que le corresponden al patrón y al trabajador, se recomienda consultar el cuadro del punto **10.2.**

- Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. La responsabilidad del seguro de riesgos en el trabajo es cubierta en su totalidad por el patrón y se basa en primas que se calculan con base en el historial de accidentes de la empresa durante el año anterior y su actividad, por lo que es responsabilidad de los patrones registrados en el IMSS, revisar su siniestralidad durante el mes de febrero de cada año.
- El Seguro de Riesgo de Trabajo garantiza a los empleados el pago del 100% de su salario base de cotización, mediante el pago de una incapacidad en caso de accidentes o enfermedades sufridas como consecuencia de su trabajo, incluidos los que se produzcan del traslado. El Seguro de Riesgo de Trabajo otorga prestaciones en dinero y en especie.

Los sujetos amparados por este seguro son: El asegurado (trabajador), el pensionado (por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez, orfandad o ascendencia) y la esposa o concubina.

- Enfermedades. Esta rama cubre todas las enfermedades y accidentes no profesionales, es decir, todos los siniestros generales que no están relacionados ni sean consecuencia del trabajo realizado por el trabajador. Para conocer más sobre las prestaciones en especie o en dinero, te recomendamos visitar el punto 10.4.1.
- Maternidad. Las trabajadoras inscritas en el IMSS tienen los siguientes derechos: Durante el embarazo y el puerperio a un descanso por 84 días (naturales), a recibir una cantidad equivalente al 100% de su salario base de cotización, también derecho a un tratamiento médico y quirúrgico pagado y la posibilidad de transferir hasta 4 de las 6 semanas previas al parto, al periodo post nacimiento si se cumplen los requisitos legales para esos efectos.
- El Seguro de Invalidez y Vida tiene como propósito proteger los medios de subsistencia de los asegurados y sus familias, en caso de accidentes o enfermedades que ocurran fuera del entorno laboral y que tengan como consecuencia un estado de invalidez o la muerte.
 - La invalidez se produce cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.
 - El ramo de vida, protege a los beneficiarios cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.
- El Retiro está previsto por el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y se administra en conjunto con el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). El plan de ahorro para el retiro es administrado por una cuenta en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) elegida por el empleado, en la cual el empleador tiene que realizar los pagos correspondientes.

Las cuotas que se deben cubrir por el Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez serán pagadas por el patrón y el empleado de forma bimestral y serán determinadas sobre el salario de base de cotización vigente del empleado. Para conocer más sobre los requisitos para retirar los ahorros te recomendamos que visites el punto 10.6. de este manual.

- Regímenes de Pensiones. La Ley del Seguro Social prevé dos tipos de regímenes por los que los asegurados pueden pensionarse:
 - Régimen de 1973: Si comenzaste a cotizar antes del 1 de julio de 1997.
 - Régimen de 1997: Si comenzaste a cotizar a partir del 1 de julio de 1997.
- Las guarderías cubren el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a los hijos de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiere confiado la guarda y custodia de los hijos (en su primera infancia, es decir, hasta los 4 años de edad).
- Las prestaciones sociales ofrecen al asegurado programas que están orientados a:
 - Promoción de la salud; educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes; impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física; promoción de la regularización del estado civil; centros vacacionales; establecimiento y administración de velatorios; entre otros.
- El incumplimiento de las obligaciones adquiridas ante el IMSS puede hacer acreedor a sanciones o multas. Para conocer más sobre las sanciones, recomendamos consultar el cuadro del punto 10.8. de este manual.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL

Los Tribunales Laborales -o las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las entidades en las que aún no se ha implementado la reforma en materia de justicia laboral- conocerán de los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, entre trabajadores, empleadores y sindicatos, por lo que el procedimiento será competencia del Poder Judicial.¹⁰⁷

El procedimiento ordinario considera una parte escrita y otra oral, estableciendo como requisito previo que trabajadores y empleadores tendrán que acudir al Centro de Conciliación correspondiente, por lo que solo en caso de no llegar a un acuerdo en la etapa obligatoria de conciliación, podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias con plazos más breves que los anteriores ante las Juntas.

¹⁰⁷ Recordemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están sujetas al Poder Ejecutivo y la transición a Tribunales de lo Laboral dependientes del Poder Judicial, constituyen uno de los ejes más importantes de la Reforma del 1 de mayo de 2019.

Es importante señalar que no se podrá iniciar el procedimiento sin presentar la constancia de haber concluido la instancia conciliatoria expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o por el Centro de Conciliación Local, según corresponda.

En caso de que el empleador citado a la audiencia de conciliación no se presente, podrá imponérsele una multa de 50 a 100 UMA vigentes, salvo que medie causa justificada.

El procedimiento de conciliación no podrá exceder de 45 días naturales, por lo que la autoridad conciliadora que corresponda deberá apegarse al plazo legal.

En caso de que las partes lleguen a un acuerdo y se celebre el convenio respectivo, adquirirá la condición de cosa juzgada.

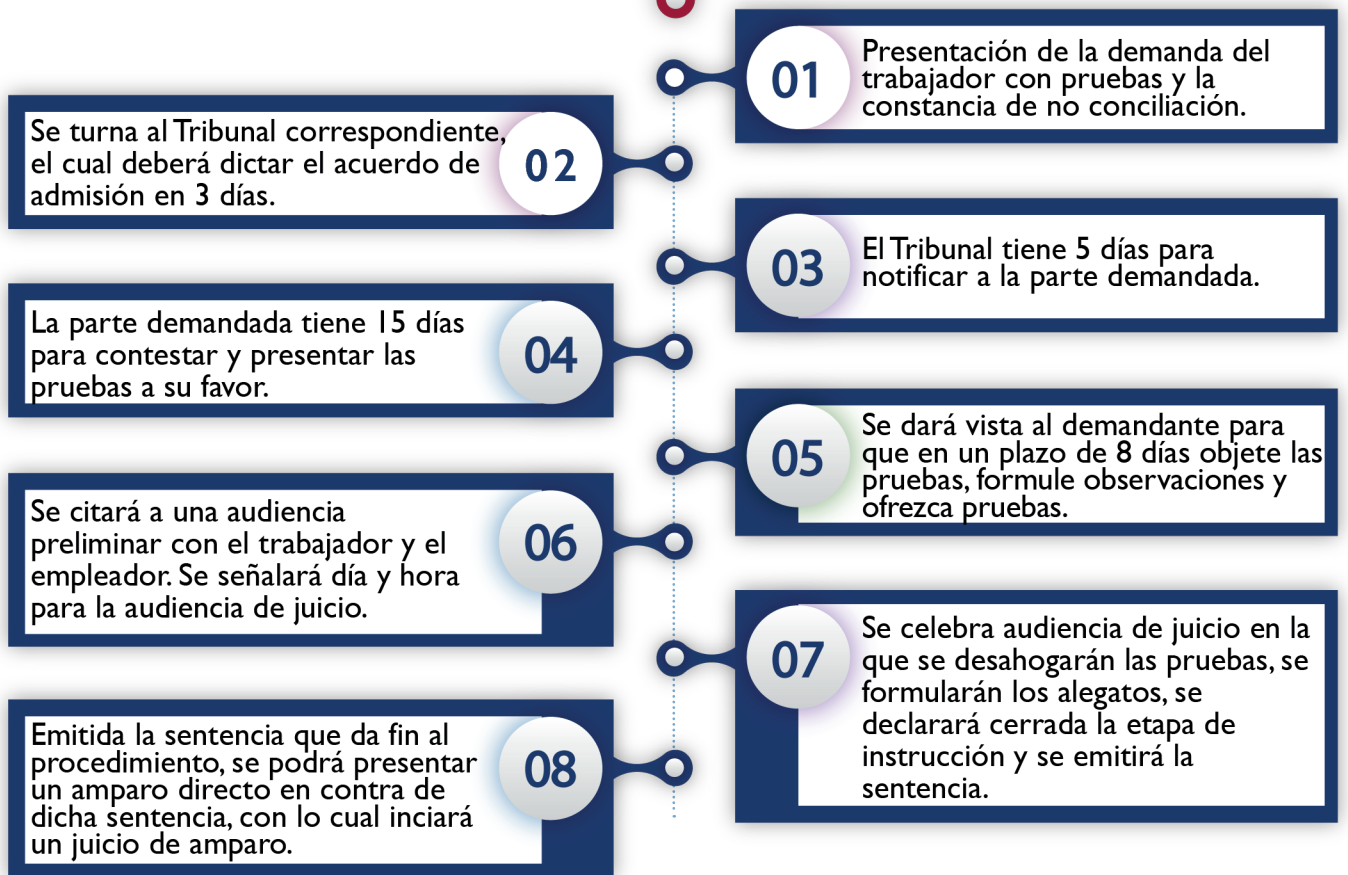
Únicamente en aquellos casos en los que exista un procedimiento especial –distinto al proceso ordinario laboral– es posible que no exista obligación de agotar la etapa conciliatoria.

Asimismo, quedan exceptuados de agotar la instancia conciliadora, tratándose de conflictos inherentes a discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, hostigamiento o acoso sexual.

11.1. PROCESO ORDINARIO LABORAL

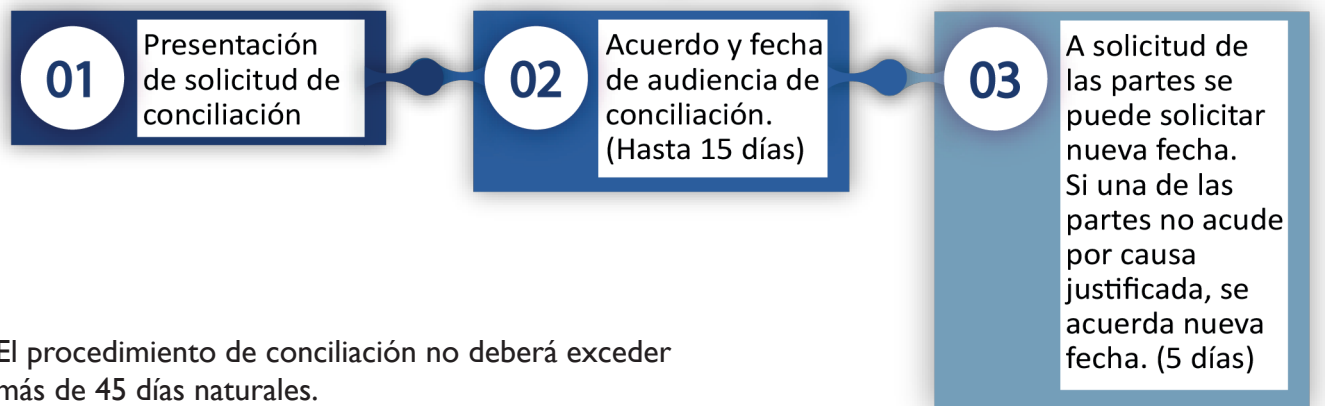
- 1) Comenzará con la presentación de la demanda del trabajador, en la cual deberán anexarse las pruebas y la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación correspondiente, en la que se certifique que no hubo acuerdo entre las partes.
- 2) Posteriormente se turnará al Tribunal correspondiente, el cual deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los 3 días siguientes.
- 3) Una vez admitida la demanda, el Tribunal tiene 5 días para notificar a la parte demandada, quien a su vez tiene 15 días para contestar y presentar las pruebas a su favor.
- 4) En caso de continuar con el juicio, se dará vista al demandante con la contestación de demanda y pruebas de su contraparte, para que en un plazo de 8 días objete las pruebas de la demandada, formule observaciones de la contestación de demanda y, en su caso, ofrezca pruebas.
- 5) Posteriormente, se citará a una audiencia preliminar, la cual tiene por objeto depurar el procedimiento, establecer los hechos no controvertidos y acordar sobre las pruebas, debiendo comparecer tanto el trabajador como el empleador.
- 6) En la audiencia preliminar se señalará día y hora para la audiencia de juicio. Existirá una sola audiencia de juicio en la que se desahogarán las pruebas, se formularán los alegatos, se declarará cerrada la etapa de instrucción y se emitirá la sentencia.
- 7) Una vez emitida la sentencia, que da fin al procedimiento, si alguna de las partes considera que la misma no se ajusta a derecho, podrá presentar un amparo directo en contra de dicha sentencia, con lo cual iniciará un juicio de amparo.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL



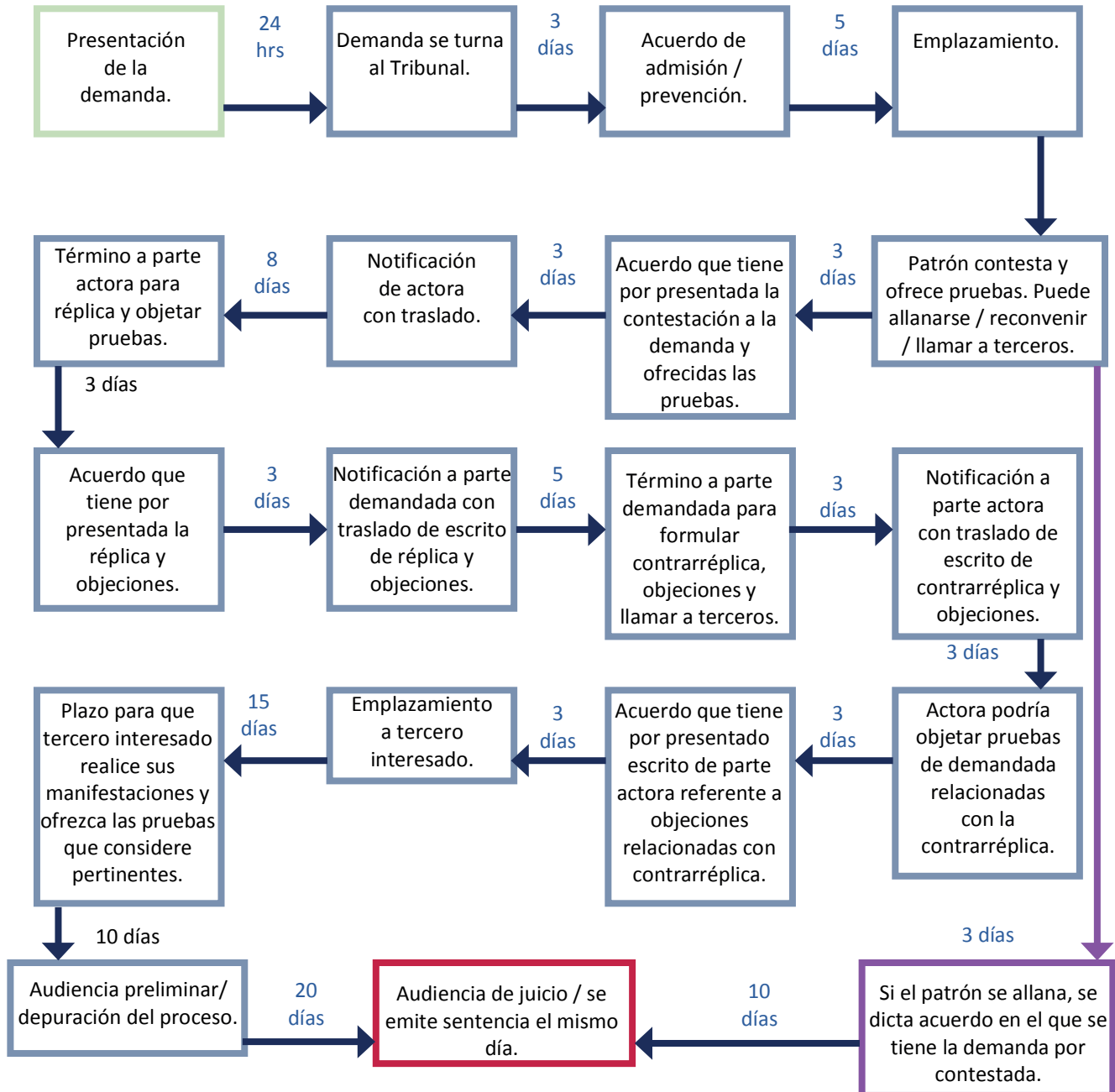
II.I.I. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN



El procedimiento de conciliación no deberá exceder más de 45 días naturales.

11.1.2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO



CAPÍTULO II

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL

- Los Tribunales Laborales -o las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las entidades en las que aún no se ha implementado la reforma en materia de justicia laboral- conocerán de los conflictos laborales por lo que serán competencia del Poder Judicial.
- El procedimiento ordinario considera una parte escrita y otra oral y establece como requisito previo que las partes acudan al Centro de Conciliación, si no llegan a un acuerdo podrán iniciar un juicio que tendrá dos audiencias.
- Para conocer los procedimientos ordinarios y de conciliación, te invitamos a consultar este capítulo.

IMPUESTOS LABORALES Y SOCIALES

En México, durante el transcurso de la relación laboral, los empleadores están obligados a retener del salario de los empleados una cantidad compuesta por (i) el impuesto sobre la renta, (ii) las contribuciones a la seguridad social y (iii) el impuesto sobre nómina. Además, el empleador está obligado a aportar las siguientes contribuciones en nombre del empleado:

1. Las cuotas obrero-patronales correspondientes a seguridad social pagadas al IMSS.
2. Los pagos al INFONAVIT para un fondo de vivienda para los empleados.
3. Los pagos al Sistema de Ahorro para el Retiro para mantener una cuenta de retiro obligatoria para el empleado.
4. El porcentaje del impuesto sobre la nómina que corresponda según la entidad federativa en la que se desenvuelva la relación de trabajo.

12.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Es obligación de las personas morales y físicas que tengan personal subordinado, realizar el cálculo correspondiente de las retenciones por salarios y efectuar las retenciones que deberán verse reflejadas en el CFDI del empleado. El empleador realizará el pago de los impuestos retenidos a los trabajadores por concepto de salarios a más tardar el día 17 del mes siguiente al periodo al que corresponda el pago. Para realizar este se obtiene una línea de pago referenciado del SAT con la cual puede realizarlo en línea o de forma presencial en cualquier institución bancaria.

12.2. CUOTAS AL IMSS E INFONAVIT

Las cuotas obrero-patronales se integran por aportaciones realizadas por el empleador y el empleado. El empleador es el responsable de determinar las aportaciones que le corresponde pagar a ambas partes; el Sistema Único de Autodeterminación (SUA)¹⁰⁸ permite determinar el importe y los conceptos para el pago de las cuotas. La línea de captura para realizar el pago se puede obtener mediante el SIPARE¹⁰⁹ (Sistema de Pago Referenciado).

12.3. IMPUESTO SOBRE NÓMINA

El Impuesto Sobre Nómina (ISN) es un impuesto local, regulado de manera distinta en cada una de las entidades federativas, que grava a las personas que realizan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.

El ISN se determina aplicando sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, una tasa que varía dependiendo de la entidad federativa de que se trate. Se recomienda visitar la siguiente liga para consultar la tasa que corresponde a cada entidad federativa: <https://go.ey.com/345Wij5>

Se consideran erogaciones para efectos de este impuesto: los sueldos y salarios; tiempo extraordinario de trabajo; premios, primas, bonos, estímulos e incentivos; compensaciones; gratificaciones y aguinaldos; participación patronal al fondo de ahorro; primas de antigüedad; comisiones y pagos, entre otros.

En algunas entidades federativas el ISN tiene una exención para las organizaciones sin fines de lucro que cumplen con los requisitos establecidos por las leyes locales. Cada organización deberá revisar la normatividad local para determinar si existe y cuál es la exención de ISN aplicable.

¹⁰⁸ <http://www.imss.gob.mx/patrones/sua>

¹⁰⁹ <http://www.imss.gob.mx/patrones/sipare>

CAPÍTULO 12

IMPUESTOS LABORALES Y SOCIALES

- Las OSC también deben pagar impuestos por las relaciones laborales que establezcan.
- Adicionalmente, las organizaciones, como empleadoras, deben pagar en nombre de sus empleados los siguientes contribuciones: las cuotas obrero-patronales correspondientes a seguridad social pagadas al IMSS, pagos al INFONAVIT, pagos a la AFORE y el porcentaje del impuesto sobre la nómina que corresponda según la entidad federativa.
- Las OSC, además, están obligadas a retener del salario de sus empleados, una cantidad compuesta por: impuesto sobre la renta, contribuciones de seguridad social e impuesto sobre nómina.
 - Las organizaciones tienen la obligación de calcular y hacer las retenciones del ISR de los salarios de sus empleados y enterarlos a más tardar el día 17 del mes siguiente al que realizó el pago al empleado.
 - El ISN es un impuesto local, regulado de manera distinta en cada una de las entidades federativas, que grava a las personas que realizan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.
 - Las contribuciones de seguridad social deben ser retenidas y enteradas por el empleador y éstas deben estar reflejadas en el CFDI que entregue al trabajador.
- En algunas entidades federativas, el ISN tiene una exención para las organizaciones sin fines de lucro que cumplen con los requisitos establecidos por las leyes locales. Recomendamos analizar la legislación local para solicitarla.

OTROS TIPOS DE TRABAJO QUE NO SON RELACIONES LABORALES

Consideramos de gran importancia incluir dentro del presente manual las diferentes relaciones de trabajo que por diferentes razones o un posible desconocimiento del marco laboral y sus cambios recientes, se presentan dentro de las Organizaciones de la Sociedad Civil, las cuales si bien NO son consideradas como relaciones laborales, se pueden transformar, presentando riesgos si no se les da el tratamiento correcto, lo cual nos puede llevar a tener cargas laborales.

Es importante, reconocer que las figuras que se presentan en este capítulo pueden ser una opción para las OSC por lo que es necesario reconocerlas, entender su naturaleza y el tratamiento que las leyes permiten multas y posibles auditorías del IMSS..

Adicionalmente, en el presente capítulo se abordarán temas como el servicio social y las prácticas profesionales que, debido a la naturaleza de las actividades, se podría considerar confuso e incluso riesgoso para las OSC no documentar bien la existencia de esta relación y confundirse con una relación laboral.

13.1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES

Como se ha mencionado a lo largo del presente manual, dentro del sector de las OSC se ha convertido en una práctica común la contratación de personal a través del esquema de prestación de servicios profesionales independientes para la realización de actividades dentro de las instalaciones y bajo una subordinación, mejor conocidos como asimilados a salario y honorarios, entendiéndose que al ser realizado el trabajo bajo esta modalidad no se crean obligaciones y por consecuencia NO se realiza la inscripción de los colaboradores al Régimen Obligatorio, de tal forma que no son pagadas las contribuciones de seguridad social correspondientes.

Es importante mencionar que **esta práctica no es recomendable**, ya que el cumplir con las condiciones que aplican a los servicios profesionales independientes se debe considerar como una relación laboral, por lo que hay que dar cumplimiento con el registro ante el IMSS. Por lo tanto, si se cumplen ciertas condiciones como las que a continuación se mencionan se dará por entendido que existe una relación de trabajo:

1. Se presta un servicio de manera personal.
2. Existe una subordinación en dicha prestación del servicio.
3. Se paga una contraprestación a cambio.

Por lo anterior, de acuerdo al artículo 12 de la LSS fracción I, si se reúnen las características antes mencionadas, el empleador deberá inscribir a sus colaboradores ante el IMSS y de no cumplir con lo dispuesto, la persona empleadora podrá ser acreedora de multas, créditos fiscales por cuotas obreiro-patronales, actualizaciones y recargos entre otras. Dicho incumplimiento puede ser detectado por medio de las revisiones que realiza el IMSS a los patrones, en el caso de que detecte periodicidad en el servicio y dependencia económica con el prestador del servicio que pueda ser considerado como simulación de actos.

A continuación analizaremos la prestación de servicios independientes y la diferencia que existe con el contrato o relación de trabajo.

Francisco Lozano Noriega define el contrato de prestación de servicios profesionales como “un contrato por virtud del cual una de las partes llamada profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de otra, llamada cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones, un título profesional para su ejercicio”.¹¹⁰

Los servicios profesionales independientes (honorarios y asimilados) son contratos de carácter civil no regulados por la LFT y por lo tanto no se consideran como una relación laboral; para efectos fiscales, la retención de impuestos se encuentra regulada por la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA).

Ley del Impuesto Sobre la Renta.¹¹¹ La relación de servicios profesionales se encuentra regulada por la Ley de Impuesto Sobre la Renta en su Título IV Capítulo II; las personas morales que realicen la

¹¹⁰ Lozano Noriega Francisco, “Contratos” de la Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C.

¹¹¹ Artículo 106. Última Reforma DOF 23 de abril de 2021.

contratación de los servicios profesionales independientes deberán retener, como pago provisional, el monto que resulte de aplicar la tasa del 10% sobre el monto de los pagos que les efectúen de impuestos.

Durante la elaboración del presente manual se aprobó la propuesta del Paquete Económico y Reformas Fiscales para 2022 en la que se incluyó un nuevo régimen titulado Régimen Simplificado de Confianza, en donde la retención de impuestos será entre el 1% y el 2.5% para aquellas personas físicas que tengan ingresos menores a 3.5 millones de pesos anuales. Recomendamos consultar cada año las reformas fiscales para validar que las tasas que apliquemos se encuentren vigentes.

Ley del Impuesto al Valor Agregado.¹¹² Para los efectos de la LIVA, están obligados a efectuar la retención¹¹³ de las dos terceras partes del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente, y que hayan sido efectivamente pagados.

En materia del Impuesto al Valor Agregado, no se tiene contemplado ningún cambio sobre la prestación de servicios independientes dentro del Paquete Económico y Reformas Fiscales para 2022, sin embargo, se deben revisar periódicamente las resoluciones de miscelánea fiscal para estar al tanto de cualquier modificación.

Se debe realizar el entero de las retenciones mencionadas en ambas leyes a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al periodo que corresponda.

13.1.1. SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES PAGO POR HONORARIOS

La distinción fundamental entre el contrato de servicios y el contrato de empleo o relación de trabajo es la subordinación, elemento esencial de la relación laboral, que permite distinguirla de otros contratos como lo es el contrato de prestación de servicios profesionales independientes o de cualquier otro contrato de servicios, entendiendo por subordinación el poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta “el servicio”.

Para la existencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes (honorarios) se desprenden los siguientes elementos:

1. El profesionista desempeñará ciertos trabajos para beneficio del cliente.
2. Lo desempeñará de manera personal.
3. Mediante una remuneración llamada comúnmente honorario.

Los contratos de prestación de servicios profesionales independientes deben ser claros en cada una de sus cláusulas debido a que es importante especificar que el profesionista:

- * Presta servicios de forma independiente, sin que implique una subordinación laboral ni subordinación técnica.
- * La remuneración obtenida por los servicios profesionales es considerada como honorarios.
- * La remuneración económica es pactada y se establecen los medios de pago.

¹¹² Artículo 1-A, fracción II. Última Reforma DOF 9 de diciembre de 2019.

¹¹³ Artículo 3 del RLIVA. Última Reforma DOF 25 de septiembre de 2014.

- * Los ingresos recibidos por la prestación del servicio contratado no son los únicos que tiene derecho a percibir.
- * El profesionista desempeñará solo los servicios a los que se haya obligado por el contrato y los realizará según sus conocimientos técnicos y profesionales, sin dirección o dependencia del cliente.
- * No estará sujeto a horario, salario, días de descanso, vacaciones y otras prestaciones.

Adicional a lo mencionado, es importante recordar que cuando se opte por realizar la contratación de servicios profesionales independientes (honorarios), es responsabilidad del contratante del servicio realizar la retención del Impuesto Sobre la Renta¹¹⁴ del 10% o la tasa según corresponda el régimen y leyes vigentes. Adicional se retiene la tasa del Impuesto al Valor Agregado¹¹⁵ la cual corresponde a una retención equivalente a sus dos terceras partes,¹¹⁶ por ejemplo, para el caso de la tasa del 16% de IVA corresponde el 10.66%, sin embargo, es recomendable revisar la tasa de IVA que aplica al estado donde se prestaron los servicios. El entero de las retenciones se debe realizar a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al que corresponda.

En el caso de que una OSC contrate a uno o más de su personal mediante un contrato de prestación de servicios profesionales independientes (honorarios), los servicios pactados deben cumplir con los elementos propios de dicha figura, con lo que se evita se configure una relación laboral. En el supuesto donde dichos contratos NO cumplan con todos los elementos esenciales para su existencia, se pudiera determinar la existencia de una relación laboral lo que da lugar a posibles consecuencias como son:

- Que el trabajador demande a la OSC por el pago de prestaciones laborales y/o despido injustificado.
- En caso de un litigio existe el riesgo de que el prestador del servicio pueda probar la existencia de una relación laboral y con ello la generación de una contingencia por falta de pago de prestaciones derivadas de la LFT tales como: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras y reparto de utilidades.
- Adicionalmente si en el litigio se comprueba la existencia de una relación laboral, la OSC será condenada al pago de una indemnización consistente en 3 meses de salario integrado, 20 días de salario integrado por año, prima de antigüedad y su finiquito incluyendo todas aquellas prestaciones que se hayan generado hasta el momento de la terminación, como puede ser el caso de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional o, en su caso, podría ser condenado a la reinstalación, además del pago de las obligaciones legales como lo son prestaciones laborales y obligaciones sociales.

Entendemos por obligaciones sociales el pago de:

- a) Cuotas y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.
 - b) Pago de las aportaciones de retiro y el Sistema de Ahorro para el Retiro.
 - c) Pago de aportaciones al INFONAVIT.
- Si se determina la existencia de una relación laboral se notificará a dichas Instituciones, quienes tendrán la facultad de ordenar una visita domiciliaria a la OSC, a fin de cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones fiscales para el resto del personal.

¹¹⁴ Artículo 106. Última Reforma DOF 23 de abril de 2021.

¹¹⁵ Artículo I-A fracción II. Última Reforma DOF 9 de diciembre de 2019.

¹¹⁶ Artículo 3 del RLIVA. Última Reforma DOF 25 de septiembre de 2014.

- Si la actividad del prestador de servicios profesionales independientes (honorarios) es permanente y además es su única fuente de ingresos, resultaría claro para la autoridad laboral que no se trata de una prestación de servicios profesionales sino de una relación de trabajo.

Adicionalmente, otra de las posibles contingencias a las que se pueden enfrentarse las OSC si eligen el esquema de prestación de servicios profesionales independientes (honorarios) sin que estos cumplan con dicha figura, podría ser la determinación de un capital constitutivo; por ejemplo, si en un accidente se da atención médica por parte del IMSS un lesionado bajo el modelo mencionado, se genera el riesgo de que el Instituto considere que en realidad se trata de un accidente de trabajo y, derivado de ello, determine el fincamiento de un capital constitutivo¹¹⁷ por la atención del accidente y la prestación de los servicios médicos por parte del IMSS.

Capital constitutivo

Es el importe en dinero que debe pagar el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en cumplimiento de su obligación de reintegrar el costo de las prestaciones otorgadas por dicho Instituto al trabajador, **generada de la responsabilidad patronal de no inscribir a dicho trabajador o de informar un SBC inferior al que realmente correspondía.**

En este sentido se pueden generar las contingencias fiscales derivadas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y las que deriven del pago de impuestos sobre nómina omitidos por el patrón (impuesto local). En ambos casos se estará sujeto a lo que al respecto señale cada ordenamiento sobre el pago de actualizaciones, recargos y multas que procedan. Para este punto en específico, señalamos conveniente consultar más detalles con sus asesores fiscales.

13.1.2. SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES POR PAGO DE ASIMILADOS A SALARIOS

Como se ha explicado anteriormente, los servicios profesionales independientes pueden también ser contratados como asimilados a salarios entendiendo que son contratos de carácter civil y por lo tanto, su naturaleza no es laboral. Los contratos celebrados por los servicios profesionales independientes (honorarios), que revisamos en el apartado anterior, y los servicios profesionales independientes asimilados a salarios tienen la misma estructura y especificaciones en sus cláusulas, la única diferencia entre ambos se encuentra en la forma en que se realiza la retención de impuestos. A continuación se detallan algunas de estas particularidades:

Los contratos de servicios profesionales independientes por asimilados a salarios, al igual que los de honorarios, son servicios prestados por profesionales. Para su elaboración se deben especificar las siguientes condiciones de forma clara donde se indique que el profesionista:

- Presta servicios de forma independiente, sin que implique una subordinación laboral ni subordinación técnica.
- La remuneración económica es pactada y se establecen los medios de pago.
- Los ingresos recibidos por la prestación del servicio contratado no son los únicos que tiene derecho a percibir.

¹¹⁷ Se debe pagar la asistencia médica; hospitalización; medicamentos y material de curación; servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento; intervenciones quirúrgicas; aparatos de prótesis y ortopedia; gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos, si procede; subsidios; en su caso, gastos de funeral e indemnizaciones globales en sustitución de la pensión.

- El profesionista desempeñará solo los servicios a los que se haya obligado por el contrato y los realizará según sus conocimientos técnicos y profesionales, sin dirección o dependencia del cliente.
- No estará sujeto a horario, salario, días de descanso, vacaciones y otras prestaciones, como por ejemplo el uso de correo institucional y/o instalaciones.

Sin embargo, los servicios profesionales por asimilados a salarios, como se mencionó previamente, tienen la particularidad de que la retención del ISR se realizará en los términos del artículo 94 fracción V, en otras palabras, para que el contratante del servicio profesional independiente pueda realizar la retención con base en el artículo mencionado, el prestador del servicio debe hacer la petición por escrito solicitando al contratante que, por así convenir a sus intereses, solicita se le haga la retención en los términos del Título IV Capítulo I artículo 96 de la LISR de acuerdo con lo mencionado en el artículo 94 en su fracción V; en dicho artículo se menciona lo siguiente: *Se asimilan “los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo”.*

Se hace la recomendación de revisar los términos de sus contratos de prestación de servicios independientes por un especialista en la materia, y en el caso de los asimilados a salario, pedir la carta donde el prestador solicita los términos en los que efectuará la retención del ISR por así convenir a sus intereses. El enterero de las retenciones se debe realizar a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al que corresponda.

13.2. SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

La finalidad del presente apartado es establecer las diferencias entre el servicio social y la relación laboral, así como la aplicabilidad de las reglas del Servicio Social, las Prácticas Profesionales y el análisis específico respecto de ciertos esquemas de operación, lo anterior a efectos de poder delimitar cuando se está en presencia de una u otra de las figuras analizadas y con esto poder establecer las contingencias propias de cada modalidad de trabajo.

La contratación por servicios profesionales es una alternativa que pueden usar las OSC, siempre que no se presete ninguno de los elementos esenciales de una relación laboral (ver punto I.1. de este manual). Se recomienda buscar una asesoría legal específica para evitar caer en los supuestos de una relación laboral y evitar las multas o posibles auditorías del IMSS que pongan en riesgo a las OSC.

13.2.1. SERVICIO SOCIAL

La regulación del Servicio Social se encuentra contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así como lo señalado en la Ley Reglamentaria del artículo 5 Constitucional relativo al Ejercicio de las Profesiones de la Ciudad de México (Ley de Profesiones) y a las disposiciones de la LFT acerca de la relación laboral, así como los criterios que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) al respecto.

La CPEUM en su artículo 5 señala que los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

La Ley de Profesiones establece la definición del Servicio Social y las modalidades bajo las cuales deberá prestarse.

Se define al Servicio Social como el trabajo de carácter temporal y mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado.¹¹⁸

Asimismo, se establece respecto del servicio social que los planes de preparación profesional, según la naturaleza de la profesión y de las necesidades sociales que se trate de satisfacer, exigirán a los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta Ley, como requisito previo para otorgarles el título, **que presten servicio social durante el tiempo no menor de 6 meses ni mayor de 2 años.**¹¹⁹

En la práctica, estos periodos se refieren a **480 horas**, mismas que para dar cumplimiento a la ley, deberán estar distribuidas en los periodos a que hacemos referencia en el párrafo anterior.

La misma Ley de Profesiones establece el tipo de servicios que podrá ser prestado por el profesionista como servicio social, señalando **la resolución de consultas, ejecución de trabajos y aportación de datos obtenidos como resultado de investigaciones o del ejercicio profesional.**¹²⁰

Es recomendable que la OSC celebre un convenio con la Universidad para la práctica de servicio social y presentar una carta de inicio y de fin del servicio social pactado con el estudiante. En los formatos donde se celebre el servicio social siempre se deben establecer las actividades, funciones, las horas que se destinarán para servicio social y si se dará algún apoyo económico.

13.2.1.1. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE SERVICIO SOCIAL Y RELACIÓN DE TRABAJO

Se podría establecer que el servicio social y la relación de trabajo, podrían ser figuras afines y sin embargo difieren en lo siguiente:

A. El servicio social y la relación de trabajo tienen un origen legislativo distinto:

1. El servicio social es regulado por la Ley de Profesiones y la Relación de Trabajo es regulada por la LFT.
2. El servicio social es una obligación que impone la Constitución y la Ley de Profesiones a un profesionista o pasante a efectos de poder otorgarles el título profesional.
3. El servicio social siempre es de carácter temporal, el cual se debe desarrollar en un término no menor de 6 meses ni mayor a 2 años. (periodo de 480 horas)
4. El servicio social es en interés de la sociedad y el Estado.
5. En el servicio social el estudiante recibe instrucciones directas sobre la forma de realizar la actividad sujeta al servicio social y en la relación de trabajo existe subordinación de parte del

¹¹⁸ Artículo 53 de la Ley de Profesiones.

¹¹⁹ Artículo 55 de la Ley de Profesiones.

¹²⁰ Artículo 56 de la Ley de Profesiones.

trabajador hacia el patrón; si bien la diferencia en la práctica pudiera ser confusa, conceptualmente las instrucciones o indicaciones tienen un origen y una razón diversa a la subordinación del empleado ante el patrón, la primera nace de una necesidad natural del estudiante de ser guiado en la prestación del servicio social dada su poca experiencia en la materia respecto de la cual busca obtener el título profesional y la otra nace respecto del trabajo contratado como un presupuesto en toda relación laboral, independientemente de que el empleado pudiera ser un experto en la materia que desempeña.

B. Las similitudes entre el servicio social y la relación de trabajo son:

Similitudes entre el servicio social y la relación de trabajo	
EL SERVICIO SOCIAL	LA RELACIÓN DE TRABAJO
<ol style="list-style-type: none"> 1. El estudiante que presta el servicio social está sujeto a un horario. 2. El estudiante recibe indicaciones sobre la forma de realizar el servicio social a que está sujeto. 3. El estudiante puede recibir una retribución (beca, ayuda) a cambio de la prestación de su servicio social. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador está sujeto a un horario determinado. 2. El trabajador recibe órdenes directas del representante o representantes de la OSC en la que desarrolle el trabajo. 3. El trabajador recibe el pago de un salario a cambio de la prestación de sus servicios.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley de Profesiones y la LFT.

C. Las diferencias entre el servicio social y la relación de trabajo son:

Diferencias entre el servicio social y la relación de trabajo	
EL SERVICIO SOCIAL	LA RELACIÓN DE TRABAJO
<ol style="list-style-type: none"> 1. El servicio social es contemplado y regulado por la Ley de Profesiones. 2. Es prestado por un estudiante. 3. El servicio social es de carácter obligatorio para los estudiantes o profesionistas que, en el caso del estudiante, la Ley de Profesiones impone como requisito para poder obtener un Título Profesional. 4. El servicio social es desarrollado por el estudiante conforme a los planes de preparación profesional de la institución educativa donde curse o haya cursado sus estudios. 5. El servicio social es en interés de la sociedad o el Estado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La relación de trabajo se regula por la LFT. 2. Es prestado por un trabajador. 3. La LFT no obliga a ninguna persona a prestar un servicio personal y subordinado. 4. La relación de trabajo se establece por medio de contratos individuales y/o colectivos de trabajo con base en los reglamentos interiores de trabajo o conforme a las políticas que el patrón establece en la OSC según las necesidades de la misma. 5. La relación de trabajo es en beneficio e interés directo de los sujetos que la conforman: El patrón y el trabajador.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley de Profesiones y la LFT.

D. Diferencias entre el servicio social y el Contrato de Capacitación Inicial.

Como parte de la reforma a la LFT entrada en vigor el 1 de diciembre de 2012, se incorporó la figura de contratación denominada Contrato de Capacitación Inicial; dicho contrato tiene como objetivo el que el trabajador **adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado**¹²¹ Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

Lo que el servicio social y las prácticas profesionales tienen en común con el Contrato de Capacitación Inicial, es que dichas figuras tienen dentro de su objetivo el perfeccionar los conocimientos y habilidades del estudiante/empleado. Aun cuando la naturaleza de ambos conceptos es sustancialmente distinta: mientras el servicio social y las prácticas profesionales buscan la prestación de un servicio obligatorio para la obtención del Título Profesional y en beneficio de la sociedad y del estudiante al promover que lleve a la práctica los conocimientos adquiridos, en el contrato laboral la capacitación inicial tiene como único objetivo que el empleado pueda cubrir con los estándares y conocimientos requeridos para desempeñar el puesto para el cual es contratado en beneficio de la OSC.

Como consecuencia de las diferencias existentes entre el servicio social y la relación de trabajo, consideramos que no se configura un vínculo laboral entre la OSC y el estudiante en el caso de la prestación del servicio social, y por tanto, no existe obligaciones de carácter laboral ni de previsión social como podría ser la inscripción y de cuotas ante el IMSS, INFONAVIT y SAR.

Sin embargo, para garantizar que estamos ante la presencia de un servicio social se debe cumplir con ciertos elementos con la finalidad de que el trabajo prestado tenga efectos de servicio social, ya que de no ser así, aumentaría significativamente el riesgo de que se pudiera configurar una relación laboral con el estudiante. Dichas formalidades o requisitos son los siguientes:

- a) Que los planes de preparación profesional de la institución educativa en que el estudiante curse o haya cursado sus estudios, prevea que el servicio social se desarrolle en una OSC.
- b) Que la OSC tenga celebrado un convenio con la institución educativa correspondiente, para que forme parte del programa del servicio social de la Institución.
- c) Que el estudiante haya cumplido con todos los requisitos que establezcan los planes de preparación profesional de la institución educativa en la que curse o haya cursado sus estudios, con el objeto de poder realizar el servicio social.
- d) Que las actividades que desempeñe el estudiante en la OSC tengan relación o sean afines con su carrera.
- e) Establecer una carta/reconocimiento en el cual el estudiante acepte los servicios y los términos en que se prestará el servicio social, haciendo énfasis en las actividades a desarrollarse las cuales deberán de ser afines a la carrera que cursa.
- f) Que los montos recibidos por concepto de “beca” o “ayuda” (si los ofrece la OSC) realmente sean pagados bajo estos conceptos y que no se utilicen términos tales como pago de nómina o pago de salario.

¹²¹ Artículo 39-B de la LFT.

- g) Firmar un convenio con la Universidad y enviar la carta en la que el estudiante acepta los términos del servicio social.

Lo anterior a efecto de minimizar la contingencia de una posible configuración de relación laboral entre el estudiante y la OSC.

En la práctica, la OSC donde el estudiante presta el servicio social, expide dos cartas dirigidas a la institución educativa, una de inicio y otra de terminación.

En el Anexo V se podrá encontrar un ejemplo de borrador de carta para firmar en caso de contar con personas que deseen hacer su servicio social en una OSC.

13.2.2. PRÁCTICAS PROFESIONALES

No existe regulación constitucional o legal en México respecto de las prácticas profesionales, pero consideramos que sería válido señalar que las prácticas profesionales son un requisito, en muchos casos obligatorio, impuesto por las instituciones educativas como parte de los planes y programas educativos a efectos de que los estudiantes puedan consolidar su formación académica llevando a la práctica los conocimientos adquiridos durante los estudios, facilitando la incorporación al mercado laboral y por ende promoviendo el empleo y el beneficio social que esto representa.

En razón de lo anterior, al ser el servicio social y las prácticas profesionales, requisitos obligatorios ligados directamente a la obtención del título profesional y teniendo como objetivo final el beneficio social, consideramos que es válido aplicar por analogía la regulación establecida para el servicio social a las prácticas profesionales, razón por la cual nuestros comentarios al servicio social deben de hacerse extensivos a las prácticas profesionales, en el entendido de que la falta de regulación incrementa -en caso de conflicto- la posibilidad de que en esta figura, una autoridad pudiera determinar la existencia de una relación laboral.

En el Anexo VII se podrá encontrar un ejemplo de borrador de carta para firmar en caso de contar con personas que deseen realizar sus prácticas profesionales en una OSC.

13.2.3. FORMACIÓN DUAL

El compaginar los estudios teóricos con la práctica profesional ha sido una corriente que cada vez toma más fuerza bajo el concepto de educación dual y que en México inclusive ha sido institucionalizada en ciertas carreras técnicas mediante convenio celebrado entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), tomando como base el modelo alemán de educación dual.

El modelo mexicano de formación dual, se enfoca en afrontar los siguientes problemas a los que se enfrentan los jóvenes recién egresados de la educación media superior:

- Falta de experiencia.
- Escaso capital social.
- Formación en un número reducido de carreras, muchas de ellas “saturadas” en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia con base en <https://bit.ly/3IGMVpa>

Asimismo, las OSC, ante el panorama laboral, pueden considerar este modelo de formación dual, como un sistema que puede brindarles las siguientes ventajas:

- La formación dual es una herramienta para el desarrollo sistemático de personal, garantizando la formación de profesionales con un perfil ideal para la OSC.
- El “aprendiz” recibe una formación calificada, diversificada y además una remuneración.
- El beneficio a largo plazo de una fuerza laboral calificada, que contribuya al crecimiento económico.

Considerando que el objetivo conjunto de la formación dual es promover la continuidad de los estudios así como una preparación laboral de calidad tanto en beneficio de los estudiantes/aprendices, como de las OSC, este modelo puede considerarse como un recurso clave para impulsar el crecimiento económico del país a largo plazo.

13.2.4. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL

Como se ha señalado con anterioridad, tanto el servicio social como las prácticas profesionales son una especie de actividad distinta al de un empleo y esto es principalmente por el origen y la naturaleza diversa entre dichas figuras; sin embargo, si en el día a día dicha relación se va desvirtuando o va perdiendo las características propias de un servicio social o prácticas profesionales, el riesgo de que una autoridad pudiera determinar la existencia de una relación laboral incrementaría notablemente, como en los casos siguientes:

1. Que las horas en las que se presta el trabajo imposibiliten al estudiante a continuar cursando normalmente sus estudios (horarios excesivos propios de una relación laboral como 48 horas a la semana).
2. Que las funciones encomendadas al estudiante durante su servicio social o prácticas profesionales no tengan relación alguna con sus estudios.
3. Que las horas en que el estudiante preste el trabajo no sean consideradas como servicio social o prácticas profesionales (estudiantes trabajando por más horas de las que la autoridad o la institución educativa requiere para liberar el servicio social o las prácticas profesionales).
4. Que no se cuente con la documentación necesaria para acreditar que no es una relación laboral.
5. Que el pago que se realiza por concepto de beca al estudiante no esté documentado como tal.
6. Adicionalmente, se sugiere la firma de una carta (se puede encontrar formatos de apoyo en los Anexos de este documento) con el estudiante para dejar por escrito constancia del tipo de relación que se establece.

13.3. VOLUNTARIADO

El voluntariado se da bajo el principio de la libertad de trabajo del artículo 5 Constitucional (ya analizado), el cual establece que toda persona tiene derecho a la libertad absoluta de acción o de trabajo y se incluye dentro del principio de libertad de “practicar la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sea lícito”.

De la misma manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación menciona que se permite el trabajo al servicio de la comunidad, por lo que se reconoce el derecho a tener una participación como voluntario, sin que esta prestación de servicios sea remunerada, toda vez que es por voluntad de las personas el participar como voluntario.

Por su parte la Declaración Universal sobre el Voluntariado del año 1990 define al voluntariado como:

“Es una decisión voluntaria que se apoya sobre motivaciones y opciones personales; es una forma de participación activa del ciudadano en la vida de las comunidades; se manifiesta generalmente en una acción y en un movimiento organizado en el seno de una asociación; contribuye a la mejora de la calidad de vida y a crear un mundo más solidario. Responde a los principales desafíos de una sociedad que busca lograr un mundo más justo y pacífico. Contribuye al fortalecimiento de un desarrollo social y económico más equilibrado, incluso a la creación de nuevos empleos y profesiones”.

Los empleadores que deseen utilizar este servicio en su centro de trabajo deberán fijar previamente y por escrito los términos y condiciones que regirán la relación entre la OSC y los voluntarios, para evitar que se pudiera determinar la existencia de una relación laboral. En el Anexo VI de este manual, se puede encontrar un ejemplo con redacción sugerida de carta.

CAPÍTULO 13

OTROS TIPOS DE TRABAJO QUE NO SON RELACIONES LABORALES

- Los OTROS TIPOS DE TRABAJO presentados en este capítulo son una opción para las OSC los cuales deben cubrir los elementos esenciales para los que fueron creados y estar documentados correctamente para evitar riesgos laborales y, sobre todo, cubrir los derechos de los posibles colaboradores que se incorporen a la organización.
- Existen diferentes relaciones de trabajo que se presentan dentro de las OSC, las cuales NO son consideradas como relaciones laborales, pero se pueden transformar, presentando riesgos, si no se les da el tratamiento correcto, lo cual nos puede llevar a tener cargas laborales extraordinarias no deseadas.
- Para la existencia de la prestación de servicios profesionales independientes (honorarios y asimilados a salarios) se deben encontrar los siguientes elementos: el profesionista desempeñará ciertos trabajos para beneficio del cliente, de manera personal y por una remuneración llamada honorario o asimilado a salario. Para conocer las diferencias entre un contrato laboral y uno de prestación de servicios te invitamos consultar el apartado 13.1. de este capítulo.
- Los contratantes de los prestadores de servicios profesionales y de asimilados a salarios tienen la obligación de realizar las retenciones de ISR e IVA según corresponda y hacer el entero de la mismas a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al periodo que corresponda.
- El servicio social es el trabajo de carácter temporal y mediante retribución que ejecutan y prestan los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado. Está regulado por la Ley de Profesiones y es un requisito indispensable si se desea obtener un título educativo.
- Un Contrato de Capacitación Inicial tiene como objetivo que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.
- Las prácticas profesionales son un requisito, en muchos casos obligatorio, impuesto por las instituciones educativas como parte de los planes y programas educativos a efectos de que los estudiantes puedan consolidar su formación académica llevando a la práctica los conocimientos adquiridos durante los estudios, facilitando la incorporación al mercado laboral.
- La formación dual incentiva a los estudiantes a compaginar los estudios teóricos con la práctica profesional. Ha sido institucionalizada en ciertas carreras técnicas mediante convenio celebrado entre la SEP y el CONALEP.

ANEXOS

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO

ANTECEDENTES LEGALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Ley Federal del Trabajo.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Ley del Seguro Social.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Política de Integridad (artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas).
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

PRINCIPALES MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1970: Creación de la Ley Federal del Trabajo actual.

1978: Adición de obligaciones de capacitación.

1980: Reforma procesal.

2012: Regulación de la subcontratación y reforma procesal.

2016: Prohibición del trabajo infantil.

2019: Reforma de justicia laboral y materia colectiva.

2021: Reforma de la subcontratación/outsourcing.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
Formato DC-1
INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

DATOS DE LA EMPRESA			
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre(s))			
Registro Federal de Contribuyentes con homoclave (SHCP)		Registro patronal del I.M.S.S. (Una letra o número y 10 dígitos)	
Clave Única de Registro de Población. - En caso de persona física *			
Calle	No. Exterior	No. Interior	Colonia
Código postal (5 dígitos)	Entidad federativa	Municipio o delegación política	
Localidad		Teléfono (s)	
Actividad o giro principal		Número de trabajadores de la empresa	

DATOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD			
Número de establecimientos en que rige ¹	Número total de integrantes	Fecha de constitución	Año Mes Día
<p align="center">Los datos se proporcionan bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquél que no se conduce con verdad.</p> <p align="center">_____ Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa</p> <p align="center">_____ Lugar y fecha de elaboración de este informe</p> <p align="center">_____ Año Mes Día</p>			

NOTAS E INSTRUCCIONES

¹ Asentar en el reverso de esta forma el domicilio completo, R.F.C. y registro del I.M.S.S., de los establecimientos adicionales en donde rige la comisión. Si el reverso del formato no es suficiente para relacionar los establecimientos, puede reproducirlo cuantas veces sea necesario.

- Llenar un formato por cada comisión mixta que exista en la empresa.
- Llenar a máquina o con letra de molde.
- Llenar el formato y conservarlo en los registros internos de la empresa, junto con la documentación de la integración y funcionamiento de la comisión mixta y las actividades durante los últimos doce meses.

* Datos no obligatorios

DC-1 ANVERSO

ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

Número consecutivo	Domicilio (Anotar el domicilio conforme a los datos solicitados en el anverso de este formato, para cada uno de los establecimientos adicionales)	R.F.C. con homoclave (SHCP)	Registro patronal del I.M.S.S.

Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 2000-5126 o realizar la consulta al correo electrónico registro@stps.gob.mx

DC-1 REVERSO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Formato DC-2
Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad

Fecha de publicación del formato en el DOF	Homoclave del formato
DD / MM / AAAA	DC-2

Datos de la empresa

Denominación o razón social	Registro federal de contribuyentes con homoclave (SHCP)
Registro patronal del IMSS	Clave Única de Registro de Población CURP (En caso de persona física)

Calle	Número exterior	Número interior	Colonia
Municipio / Delegación	Entidad Federativa	Código Postal	
Teléfono(s)	Correo electrónico*	Fax*	
Actividad o giro principal			
Número de trabajadores considerados en el plan	Total	Mujeres*	Hombres*

Información sobre el plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad

Objetivos del plan de capacitación Señalar del 1 al 5 en donde 1 es el más importante		Modalidad de la capacitación Marcar con una X la modalidad correspondiente	
Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades y proporcionar información de nuevas tecnologías	<input type="radio"/>	Plan y programas específicos de la empresa	<input type="radio"/>
Prevenir riesgos de trabajo	<input type="radio"/>	Plan y programas comunes de un grupo de empresas	<input type="radio"/>
Incrementar la productividad	<input type="radio"/>	Sistema general de una rama de actividad económica	<input type="radio"/>
Mejorar el nivel educativo	<input type="radio"/>		
Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación	<input type="radio"/>		
Número de establecimientos en los que rige el plan contando el señalado anteriormente ¹	Periodo de vigencia del plan (No deberá exceder de dos años)		
Número de etapas del plan	DD / MM / AAAA	al	DD / MM / AAAA
Los datos y anexos se proporcionan bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.			
Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa			
Lugar y fecha de elaboración de este informe			
DD / MM / AAAA			

Contacto:

Av. Anillo de Periferico Sur 4271,
Col. Fuentes del Pedregal; Deleg. Tlalpan
Distrito Federal CP. 14140,
Tel. (55) 3000-2100

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Notas e Instrucciones

- 1- Asentar en el reverso de este formato el domicilio completo, R.F.C. y registro del I.M.S.S. de los establecimientos adicionales en los que rigen el plan y los programas. Si el reverso del formato no es suficiente para relacionar los establecimientos, puede reproducirlo cuantas veces sea necesario.
- Llenar el formato y conservarlo en los registros internos de la empresa, junto con el nombre y objetivos de los programas o cursos de capacitación, los contenidos de estos, los puestos de trabajo a los que están dirigidos; así como el procedimiento de selección utilizado para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría. Asimismo, las acciones a realizar con respecto a los temas de productividad.
- Llenar a máquina o con letra de molde.

* Datos no obligatorios

Establecimientos en los que rige el plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad

Número consecutivo	Domicilio (Anotar el domicilio conforme a los datos solicitados en el anverso de este formato p/cada establecimiento adicional)	Registro federal de contribuyentes con homoclave (SHCP)	Registro patronal del IMSS

Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral al Teléfono 2000-5126 o realizar consulta al correo electrónico: registro@stps.gob.mx



Contacto:
 Av. Anillo de Periferico Sur 4271,
 Col. Fuentes del Pedregal; Deleg. Tlalpan
 Distrito Federal CP. 14140,
 Tel. (55) 3000-2100

En este espacio la empresa puede imprimir su logotipo y, en su caso, también se puede imprimir el del agente capacitador externo.

FORMATO DC-3 CONSTANCIA DE COMPETENCIAS O DE HABILIDADES LABORALES

DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre (Anotar apellido paterno, apellido materno y nombre (s))	
Clave Única de Registro de Población	Ocupación específica (Catálogo Nacional de Ocupaciones) ^{1/}
Puesto*	

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre(s))	
Registro Federal de Contribuyentes con homoclave (SHCP)	

DATOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	
Nombre del curso	
Duración en horas	Periodo de ejecución: De Año Mes Día a Año Mes Día
Área temática del curso ^{2/}	
Nombre del agente capacitador o STPS ^{3/}	

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.		
Instructor o tutor	Patrón o representante legal ^{4/}	Representante de los trabajadores ^{5/}
_____	_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma	Nombre y firma

INSTRUCCIONES

- Llenar a máquina o con letra de molde.
 - Deberá entregarse al trabajador dentro de los veinte días hábiles siguientes al término del curso de capacitación aprobado.
 - ^{1/} Las áreas y subáreas ocupacionales del Catálogo Nacional de Ocupaciones se encuentran disponibles en el reverso de este formato y en la página www.stps.gob.mx
 - ^{2/} Las áreas temáticas de los cursos se encuentran disponibles en el reverso de este formato y en la página www.stps.gob.mx
 - ^{3/} Cursos impartidos por el área competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - ^{4/} Para empresas con menos de 51 trabajadores. Para empresas con más de 50 trabajadores firmaría el representante del patrón ante la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.
 - ^{5/} Solo para empresas con más de 50 trabajadores.
- * Dato no obligatorio.

DC-3
ANVERSO

CLAVES Y DENOMINACIONES DE ÁREAS Y SUBÁREAS DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES

CLAVE DEL ÁREA/SUBÁREA	DENOMINACIÓN	CLAVE DEL ÁREA/SUBÁREA	DENOMINACIÓN
01	Cultivo, crianza y aprovechamiento	06	Transporte
01.1	Agricultura y silvicultura	06.1	Ferrovionario
01.2	Ganadería	06.2	Autotransporte
01.3	Pesca y acuicultura	06.3	Aéreo
		06.4	Marítimo y fluvial
02	Extracción y suministro	06.5	Servicios de apoyo
02.1	Exploración		
02.2	Extracción	07	Provisión de bienes y servicios
02.3	Refinación y beneficio	07.1	Comercio
02.4	Provisión de energía	07.2	Alimentación y hospedaje
02.5	Provisión de agua	07.3	Turismo
		07.4	Deporte y esparcimiento
03	Construcción	07.5	Servicios personales
03.1	Planeación y dirección de obras	07.6	Reparación de artículos de uso doméstico y personal
03.2	Edificación y urbanización	07.7	Limpieza
03.3	Acabado	07.8	Servicio postal y mensajería
03.4	Instalación y mantenimiento		
04	Tecnología	08	Gestión y soporte administrativo
04.1	Mecánica	08.1	Bolsa, banca y seguros
04.2	Electricidad	08.2	Administración
04.3	Electrónica	08.3	Servicios legales
04.4	Informática		
04.5	Telecomunicaciones	09	Salud y protección social
04.6	Procesos industriales	09.1	Servicios médicos
		09.2	Inspección sanitaria y del medio ambiente
05	Procesamiento y fabricación	09.3	Seguridad social
05.1	Minerales no metálicos	09.4	Protección de bienes y/o personas
05.2	Metales		
05.3	Alimentos y bebidas	10	Comunicación
05.4	Textiles y prendas de vestir	10.1	Publicación
05.5	Materia orgánica	10.2	Radio, cine, televisión y teatro
05.6	Productos químicos	10.3	Interpretación artística
05.7	Productos metálicos y de hule y plástico	10.4	Traducción e interpretación lingüística
05.8	Productos eléctricos y electrónicos	10.5	Publicidad, propaganda y relaciones públicas
05.9	Productos impresos		
		11	Desarrollo y extensión del conocimiento
		11.1	Investigación
		11.2	Enseñanza
		11.3	Difusión cultural

CLAVES Y DENOMINACIONES DEL CATÁLOGO DE ÁREAS TEMÁTICAS DE LOS CURSOS

CLAVE DEL ÁREA	DENOMINACIÓN	CLAVE DEL ÁREA	DENOMINACIÓN
1000	Producción general	6000	Seguridad
2000	Servicios	7000	Desarrollo personal y familiar
3000	Administración, contabilidad y economía	8000	Uso de tecnologías de la información y comunicación
4000	Comercialización	9000	Participación social
5000	Mantenimiento y reparación		

DC-3
REVERSO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Listas de constancias de competencias o habilidades laborales

Homoclave del formato	Fecha de publicación del formato en el DOF	Expediente
Formato DC-4		

Datos de la empresa

Registro federal de contribuyentes con homoclave (SHCP):

Clave Única de Registro de Población CURP (En caso de persona física)*:

Denominación o razón social:

Registro patronal del IMSS:

Periodo de vigencia del plan (no deberá exceder de 2 años):

Del: DD | MM | AAAA al: DD | MM | AAAA

Número de establecimientos considerados en la lista:

Código postal	Calle	Número exterior	Número interior
Colonia	Municipio o delegación	Estado o Distrito Federal	
Teléfono(s)		Correo electrónico	Fax*
Actividad o giro principal			

Número de constancias expedidas	Hombres	Mujeres	Total

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.

Nombre y firma solicitante o representante legal

Lugar y fecha de elaboración de este informe

DD | MM | AAAA

Fecha de la solicitud

Notas e instrucciones

- Llenar a máquina o con letra de molde.
- Escribir arriba de cada dígito de la homoclave del Registro Federal de Contribuyentes, la palabra número. Ejemplos: número 0, número 1, número 2, etc.
- Entregar el formato a la autoridad laboral solamente en original. En su caso, puede presentar una copia si requiere que se le acuse de recibo.
- La empresa o patrón deberá conservar copia de las constancias reportadas en la o las listas de constancias presentadas ante la autoridad laboral en el formato DC-4 durante el último año.
- Las empresas deberán adjuntar la información de los trabajadores y de cada constancia de competencias o de habilidades laborales entregada a los trabajadores capacitados.
- La falta de información en los datos opcionales, no será motivo para negar la presentación respectiva.
- Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral al teléfono 2000-5200 ext. 63265 o al correo electrónico registro@stps.gob.mx
- * Datos no obligatorios

De conformidad con los artículos 4 y 69-M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Contacto:

Av. Anillo Periférico Sur 4271,
Col. Fuentes del Pedregal, Deleg. Tlalpan
Distrito Federal CP 14140
Tel: (55) 3000-2100

gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Establecimientos considerados en la lista de constancias de competencias o de habilidades laborales de capacitación, adiestramiento y productividad

Número consecutivo	Domicilio (Anotar el domicilio conforme a los datos solicitados en el anverso de este formato para cada establecimiento adicional)	R.F.C. con homoclave (SHCP)	Registro patronal del IMSS

Contacto:

Av. Anillo Periférico Sur 4271,
Col. Fuentes del Pedregal, Deleg. Tlalpan
Distrito Federal CP 14140
Tel: (55) 3000-2100

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Datos del trabajador

Clave Única de Registro de Población		Ocupación específica (consultar el catálogo al reverso)	
Nombre		Primer apellido	Segundo apellido
Código postal	Calle		Número exterior Número interior
Colonia	Municipio o delegación	Estado o Distrito Federal	

Datos de certificación de competencias laborales

Nombre de la norma o estándar *	Fecha de emisión del certificado *
	DD MM AAAA

Datos académicos

Nivel máximo de estudios terminados			Documento probatorio		Institución educativa*
<input type="radio"/> 0. Ninguno	<input type="radio"/> 3. Bachillerato	<input type="radio"/> 6. Maestría	<input type="radio"/> 1. Título	<input type="radio"/> 4. Otro	<input type="radio"/> 1. Pública
<input type="radio"/> 1. Primaria	<input type="radio"/> 4. Carrera Técnica	<input type="radio"/> 7. Especialidad	<input type="radio"/> 2. Certificado		<input type="radio"/> 2. Privada
<input type="radio"/> 2. Secundaria	<input type="radio"/> 5. Licenciatura	<input type="radio"/> 8. Doctorado	<input type="radio"/> 3. Diploma		

Datos de capacitación

Nombre del curso	Duración (horas)	
Área temática del curso (consultar catálogo al reverso)	Fecha de término	
	DD MM AAAA	
Agente capacitador	No de registro de agente capacitador externo ante la STPS o en caso de otro especificar (proveedor de bienes y servicios: extranjeros; STPS)	
<input type="radio"/> 1. Interno	<input type="radio"/> 2 Externo	<input type="radio"/> 3. Otro

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Modalidad de la capacitación	Objetivo de la capacitación
<input type="radio"/> 1. Presencial <input type="radio"/> 2. En línea <input type="radio"/> 3. Mixta	<input type="radio"/> 1. Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades y proporcionar información de nuevas tecnologías <input type="radio"/> 2. Prevenir riesgos de trabajo <input type="radio"/> 3. Incrementar la productividad <input type="radio"/> 4. Mejorar el nivel educativo <input type="radio"/> 5. Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación

Notas e instrucciones

- Llenar a máquina o con letra de molde.
- Entregar el formato a la autoridad laboral solamente en original.
- El Catálogo Nacional de Ocupaciones se encuentra disponible en el reverso de la segunda parte del formato DC-4 y en la página www.stps.gob.mx
- El catálogo de áreas temáticas se encuentra disponible en el reverso de la segunda parte del formato DC-4 y en la página www.stps.gob.mx
- En caso de que el trabajador haya recibido más de una constancias de competencias o de habilidades laborales, deberá proporcionar del apartado "Datos del trabajador" únicamente su nombre y los datos de capacitación las veces que sean necesario en el formato DC-4 (segunda parte), así como en su caso, los datos que requiera actualizar.
- La falta de información en los datos opcionales, no será motivo para negar la presentación respectiva.

* Datos no obligatorios

Claves y denominaciones de áreas y subáreas del Catálogo Nacional de Ocupaciones

Clave del área/subárea	Denominación	Clave del área/subárea	Denominación
01	Cultivo, crianza y aprovechamiento	06	Transporte
01.1	Agricultura y silvicultura	06.1	Ferrovionario
01.2	Ganadería	06.2	Autotransporte
01.3	Pesca y acuicultura	06.3	Aéreo
02	Extracción y suministro	06.4	Marítimo y fluvial
02.1	Exploración	06.5	Servicios de apoyo
02.2	Extracción	07	Provisión de bienes y servicios
02.3	Refinación y beneficio	07.1	Comercio
02.4	Provisión de energía	07.2	Alimentación y hospedaje
02.5	Provisión de agua	07.3	Turismo
03	Construcción	07.4	Deporte y esparcimiento
03.1	Planeación y dirección de obras	07.5	Servicios personales
03.2	Edificación y urbanización	07.6	Reparación de artículos de uso doméstico y personal
03.3	Acabado	07.7	Limpieza
03.4	Instalación y mantenimiento	07.8	Servicio postal y mensajería
04	Tecnología	08	Gestión y soporte administrativo
04.1	Mecánica	08.1	Bolsa, banca y seguros
04.2	Electricidad	08.2	Administración
04.3	Electrónica	08.3	Servicios legales
04.4	Informática	09	Salud y protección social
04.5	Telecomunicaciones	09.1	Servicios médicos
04.6	Procesos industriales	09.2	Inscripción sanitaria y del medio ambiente
05	Procesamiento y fabricación	09.3	Seguridad social
05.1	Minerales no metálicos	09.4	Protección de bienes y/o personas
05.2	Metales	10	Comunicación
05.3	Alimentos y bebidas	10.1	Publicación
05.4	Textiles y prendas de vestir	10.2	Radio, cine, televisión y teatro
05.5	Materia orgánica	10.3	Interpretación artística
05.6	Productos químicos	10.4	Traducción e interpretación lingüística
05.7	Productos metálicos y de hule y plástico	10.5	Publicidad, propaganda y relaciones públicas
05.8	Productos eléctricos y electrónicos	11	
05.9	Productos impresos	11.1	Desarrollo y extensión del conocimiento
		11.2	Investigación
		11.3	Enseñanza
			Difusión cultural

Contacto:

Av. Anillo Periférico Sur 4271,
Col. Fuentes del Pedregal, Deleg. Tlalpan
Distrito Federal CP 14140
Tel: (55) 3000-2100

gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Claves y denominaciones del catálogo de áreas temáticas de los cursos

Clave del área	Denominación	Clave del área	Denominación
1000	Producción general	6000	Seguridad
2000	Servicios	7000	Desarrollo personal y familiar
3000	Administración, contabilidad y economía	8000	Uso de tecnologías de la información y comunicación
4000	Comercialización	9000	Participación social
5000	Mantenimiento y reparación		

Contacto:

Av. Anillo Periférico Sur 4271,
Col. Fuentes del Pedregal, Deleg. Tlalpan
Distrito Federal CP 14140
Tel: (55) 3000-2100

ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

PRIMERA ETAPA

El Senado de la República declaró el inicio de funciones de la primera etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral el 18 de noviembre de 2020, en los siguientes circuitos judiciales, entidades de la República y sedes:

Circuito Judicial	Entidad federativa	Entidad federativa
Vigésimo Tercer Circuito	Zacatecas	Zacatecas
Vigésimo Quinto Circuito	Durango, con excepción de los municipios de General Simón Bolívar, Gómez Palacio, Lerdo, Mapimí, Nazas, San Juan de Guadalupe, San Luis del Cordero, San Pedro del Gallo y Tlahualilo, de dicha entidad federativa	Durango
Trigésimo Primer Circuito	Campeche	Campeche y Ciudad del Carmen
Vigésimo Circuito	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez
Noveno Circuito	San Luis Potosí	San Luis Potosí
Vigésimo Noveno Circuito	Hidalgo	Pachuca
Segundo Circuito	Estado de México	Toluca y Naucalpan
Décimo Circuito	Tabasco, con excepción de los municipios de Acayucan, Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Chinameca, Hidalgotitlán, Ixhuatlán del Sureste, Jáltipan, Jesús Carranza, Las Choapas, Mecayapan, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Oluta, Oteapan, Pajapan, San Juan Evangelista, Sayula de Alemán, Soconusco, Soteapan, Tatahuicapan de Juárez, Texistepec, Uxpanapa y Zaragoza del Estado de Veracruz	Villahermosa
Primer Circuito	Ciudad de México, Tribunales laborales de asuntos colectivos	Ciudad de México

SEGUNDA ETAPA

Comprende los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur (a nivel federal), Colima, Guanajuato, Guerrero (a nivel federal), Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.

De esta manera las entidades señaladas estarán operando el nuevo mecanismo de solución de conflictos entre trabajadores y empleadores a partir del 3 de noviembre de 2021.

TERCERA ETAPA

La tercera y última etapa se implementará en el año de 2022 en las siguientes entidades federativas: Chihuahua, CDMX, Coahuila, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

CLÁUSULAS:

PRIMERA. Por medio del presente documento, el estudiante acepta el programa de servicio social concedida por la OSC, con el objeto de que pueda continuar con los trámites de la titulación correspondiente y logre su desarrollo profesional en beneficio propio y de la sociedad en general, mismo que consiste en las siguientes oportunidades:

- A) La de realizar servicio social en la rama de _____;
- B) Recibir adiestramiento gratuito en alguna o algunas de las disciplinas a que se refiere su formación profesional;
- C) Observar de cerca el desarrollo de los distintos procesos industriales que se llevan a cabo en la OSC; y
- D) La práctica de sus estudios dentro de la OSC en operación.

SEGUNDA. El presente documento lo firman la OSC y el estudiante por un término de ____ días, término que las partes consideran suficiente para que el estudiante cumpla con los requisitos del servicio social.

El servicio terminará precisamente el día ____ del mes de _____ del año _____, sin responsabilidad para cualquiera de las partes.

Además el presente servicio lo puede dar por terminado la OSC, sin responsabilidad alguna para ella, cuando el estudiante incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Incumpla alguna de las obligaciones contraídas en el presente servicio.
- b) Inasistencia a las prácticas o cursos de capacitación que le otorga la OSC.
- c) Revelación de los secretos y procedimientos de la OSC a terceros.

TERCERA. El estudiante se responsabiliza a realizar las prácticas en el domicilio de la OSC, obligándose a concurrir dentro del horario que la OSC le asigne, el cual deberá observar rigurosamente, en razón de que el estudiantes debe estar continuamente bajo la vigilancia de las personas que lo ayudarán en su capacitación y lo vigilarán en sus prácticas.

CUARTA. El estudiante garantiza cumplir con el programa de servicio social que existe en la OSC, teniendo estrictamente prohibido realizar prácticas, actos o experimentos que no estén autorizados expresamente por la OSC, independientemente que se ponga o no en riesgo la seguridad del establecimiento y de los trabajadores del mismo.

QUINTA. El estudiante se compromete a respetar las políticas, reglamentos y manuales que tiene establecidos la OSC y los que puedan establecerse o se modifiquen en lo futuro.

SEXTA. El estudiante reconoce que no existe relación individual de trabajo entre él y la OSC, ya que el motivo de la firma del presente documento para realizar el servicio social que se le impone como requisito en la Universidad _____ para obtener el título profesional, así como recibir gratuitamente capacitación y adiestramiento por parte de la OSC.

Leído íntegramente por las partes, el presente documento lo ratificaron y firmaron de conformidad en _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Por la OSC

El estudiante

EJEMPLO DE CARTA PARA VOLUNTARIADO

[FECHA]

[NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN]
[DOMICILIO]

AT'N.:

Estimados señores:

Por medio de la presente expreso mi más grande admiración y apoyo en la notable labor que desempeñan, razón por la cual les solicito la oportunidad de colaborar con ustedes en tan loable función con el carácter de voluntario.

Estoy consciente de la responsabilidad y esfuerzo que implica realizar las labores de **[ESTABLECER FUNCIONES DEL VOLUNTARIO]** que ustedes desempeñan, por lo que en caso de que mi solicitud sea aceptada, me comprometo a respetar todos y cada uno de los reglamentos y políticas establecidos dentro de la Institución y reitero que mi colaboración es con el carácter de voluntario, por lo que no espero retribución económica alguna por parte de la Institución, más allá de la satisfacción personal que me puede generar el brindarle mi ayuda a aquellos que más lo necesitan.

En caso de que su Institución considere procedente mi solicitud, favor de comunicármelo al siguiente domicilio: **[ESTABLECER DOMICILIO DEL COLABORADOR]**

De antemano muchas gracias.

ATENTAMENTE.

[NOMBRE DEL COLABORADOR]

EJEMPLO DE ACUERDO PARA PRÁCTICAS PROFESIONALES

ACUERDO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ LA OSC REPRESENTADA POR EL _____ Y POR LA OTRA PARTE _____ POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN EN LOS SUCESIVO SE DENOMINARÁ EL PRACTICANTE, CONFORME A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

I.- DECLARA LA OSC:

- a. Que es una (AC, SC, IAP/IBP/ABP), constituida conforme a las Leyes Mexicanas vigentes, según se desprende de la Escritura Pública No. _____ de fecha _____, otorgada ante la fe del Licenciado _____, Titular de la Notaría Pública número ____, con ejercicio en _____, la cual se encuentra registrada en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio de _____, con folio mercantil número _____ de fecha _____.
- b. Que el Sr. _____, de nacionalidad _____, quien se identifica con _____ con domicilio en _____.
- c. Que conforme a su objeto social le está permitido celebrar el presente acuerdo y obligarse en los términos del mismo.
- d. Tener su domicilio social en _____.
- e. Que con motivo de constituir un polo desarrollo y progreso en su comunidad, le brinda la oportunidad de realizar prácticas profesionales en el área de _____.

II.- DECLARA EL PRACTICANTE:

- a. Que es de nacionalidad mexicana, tener _____ años de edad, de estado civil _____ y con domicilio actual en _____.
- b. Que a esta fecha no tiene ninguna otra actividad en ninguna otra OSC.
- c. Que no tiene enfermedad o incapacidad que le imposibilite para desempeñar la práctica profesional.
- d. Que tiene los conocimientos y estudios necesarios para realizar las prácticas profesionales que ha solicitado efectuar en la OSC.

CLÁUSULAS

PRIMERA. El Practicante queda obligado a desempeñar las labores temporales que corresponden a su práctica profesional.

SEGUNDA. El presente acuerdo lo celebra la OSC y el Practicante, por un término de _____, término que las partes consideran suficiente para concluir las actividades, consistentes en _____ consideradas las “actividades”.

TERCERA. Las actividades convenidas las desempeñará el Practicante en el área de _____.

CUARTA. El Practicante desempeñará sus actividades bajo la tutela de la OSC, quedando obligado a observar todas las instrucciones que de esta reciba, en relación con el objetivo de la práctica.

QUINTA. Durante la vigencia del presente acuerdo, el Practicante recibirá por concepto de ayuda, una beca mensual de \$ _____ que le será otorgada los días _____ y _____ de cada mes, en las oficinas de la OSC en moneda nacional y mediante _____ (establecer forma de pago).

SEXTA. La duración de la práctica diaria será de ___ horas de acuerdo con el horario que tiene establecido la OSC.

SÉPTIMA. Durante la vigencia del presente acuerdo, el Practicante observará estrictamente las normas, costumbres y sistemas que tiene implementados la OSC o que se implanten en lo futuro.

OCTAVA. El Practicante queda obligado a sujetarse a los reconocimientos médicos que ordene la OSC.

NOVENA. El Practicante queda obligado a realizar todo el esfuerzo necesario que esté de su parte a fin de facilitar los objetivos de su práctica profesional.

DÉCIMA. El Practicante se compromete a tratar cualquier información legal, financiera, actividades, operaciones, materiales, documentos, gráficos, folletos, facturas e instrumentos y herramientas que le sean entregados por la OSC (la “Información Confidencial”) y el presente acuerdo como estrictamente confidenciales y secretos.

Mediante el presente acuerdo el Practicante no adquiere ni adquirirá derecho de propiedad alguno, licencia, patente u otro derecho relacionado con la Información Confidencial, salvo el derecho de utilizarla para los fines planteados en este acuerdo.

A solicitud de la OSC, el Practicante devolverá a la OSC cualquier documento o material que contenga o refleje, directa o indirectamente, Información Confidencial. Dicha entrega no deberá exceder del plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en la que la OSC, lo solicite.

Las obligaciones de confidencialidad asumidas por el Practicante bajo el presente acuerdo no serán de aplicación a cualquier Información Confidencial que: (i) era conocida por el público en general en el momento de la divulgación o se convirtió en pública o disponible sin intervención de la OSC,; (ii) estaba en su posesión antes de o en el momento de la revelación sin que haya violado ninguna obligación legal, siempre que la fuente que se la reveló no hubiera estado obligada por obligaciones de confidencialidad con el Practicante; (iii) se convirtió en información conocida o disponible para el Practicante en forma no confidencial a través de la revelación de fuentes distintas a la OSC, que no estuvieran obligadas por obligaciones de confidencialidad con el Practicante; (iv) es adquirida o desarrollada independientemente por el Practicante sin basarse en la Información Confidencial, como resultado del trabajo realizado; (v) el Practicante fuera legalmente requerido a entregar, en cuyo caso dará aviso inmediatamente a la OSC, y tomará todas las medidas razonablemente a su alcance para que la Información Confidencial así revelada sea únicamente la necesaria para cumplir con el requerimiento y de que a la misma se le otorgará el carácter y trato de confidencial.

Las obligaciones de confidencialidad del Practicante asumidas en el presente acuerdo terminarán al vencimiento de tres años, contado desde la firma del presente acuerdo.

En caso de que el Practicante incumpla con cualquiera de las obligaciones de confidencialidad a que se refieren las cláusulas del presente acuerdo, el Practicante se obliga a pagar a favor de la OSC, los daños y perjuicios determinados por la autoridad competente y que correspondan en términos de la legislación aplicable, incluyendo, sin limitar, la Ley de la Propiedad Industrial y el Código Penal del Distrito Federal.

DÉCIMA PRIMERA. Todos los avisos y notificaciones entre las partes deberán realizarse por escrito y ser entregados ya sea (i) personalmente (ii) por correo electrónico con acuse de recibo.

Para todos los efectos de este acuerdo y de los que de él deriven, las partes declaran como sus domicilios los que se señalan a continuación, en el entendido de que cualquier cambio en el domicilio de alguna de las partes, deberá ser notificado a la otra por escrito con treinta (30) días naturales de anticipación:

La OSC

El Practicante

Los avisos y notificaciones entre las partes se considerarán efectivamente recibidos: (i) si se entregan personalmente, de inmediato y (ii) si se envían por correo electrónico.

DÉCIMA SEGUNDA. El presente acuerdo terminará precisamente el día _____ sin responsabilidad para cualquiera de las partes, al haber concluido la solicitud formulada por _____, asimismo, este acuerdo podrá terminar por cualquier de las causas previstas y establecidas en el procedimiento correspondiente a las prácticas profesionales.

DÉCIMA TERCERA. Las partes acuerdan en que no existe relación laboral entre el Practicante y la OSC y asimismo, el Practicante no se reserva derecho o acción alguna en contra de _____ o de quienes sus derechos representen, derivados de la práctica profesional realizada.

Leído el presente acuerdo por las partes, lo ratificaron y firmaron de conformidad a los _____ días del mes de _____ de _____.

LA OSC

EL PRACTICANTE

(Representante Legal)

(Nombre y Firma)

TESTIGO

TESTIGO

(Nombre y Firma)

(Nombre y Firma)

FUNDAMENTOS LEGALES DEL MANUAL

Subcontratación

Ley Federal del Trabajo

Artículo 12: Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo 13: Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el Padrón Público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Artículo 45 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación:

Se considera actividad preponderante aquella actividad económica por la que, en el ejercicio de que se trate, el contribuyente obtenga el ingreso superior respecto de cualquiera de sus otras actividades.

Los contribuyentes que se inscriban en el registro federal de contribuyentes manifestarán como actividad preponderante aquélla por la cual estimen que obtendrán el mayor ingreso en términos del primer párrafo de este artículo.

El Servicio de Administración Tributaria publicará el catálogo de actividades económicas en el Diario Oficial de la Federación y a través de su página de Internet.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

Artículo 2. Para efectos de esta Ley se entenderá por: [...]

X. Grupo empresarial, el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

Artículo 14: La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en que se señale el objeto de los servicios a pro-

porcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Artículo 15: Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los 20 días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

Ley del Seguro Social

Artículo 15-A: La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

- I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto [Mexicano del Seguro Social] y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

Ley del INFONAVIT

Artículo 29 Bis: Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

- a) Datos Generales;
- b) Contratos de servicio;
- c) Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones;
- d) Información de los trabajadores;
- e) Determinación del salario base de aportación; y
- f) Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto [del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores] y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

Sustitución patronal

Ley Federal del Trabajo

Artículo 41: La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

Ley del Seguro Social

TÍTULO CUARTO

Artículo 251: El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

[...]

XIX. Ordenar y practicar las investigaciones correspondientes en los casos de sustitución patronal y de responsabilidad solidaria previstos en esta Ley y en el Código, y emitir los dictámenes respectivos;

[...]

CAPÍTULO I DE LOS CRÉDITOS FISCALES

Artículo 290: Para los efectos de pago de los créditos a que se refiere el artículo 287 de esta Ley, se considera que hay sustitución de patrón cuando:

- I. Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos, y
- II. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de sustitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de seis meses, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido.

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta, en pago de prestaciones de carácter contractual por la resolución judicial, en términos de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta Ley.

Ley del INFONAVIT

Artículo 29: Son obligaciones de los patrones:

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley; Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población. Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.

II – IX [...]

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

Participación de los Trabajadores en la Utilidades

Constitución Política

Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: [...]

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

[...]

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores

podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

[...]

Ley Federal del Trabajo

CAPÍTULO VIII - Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 117: Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

[...]

Artículo 126: Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127: El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas

de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

- IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.
- VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

Artículo 128: No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129: La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Derecho Fiscal

Código Fiscal de la Federación

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Artículo 15-D: No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.

Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y
- II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con el registro a que

se refiere artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Artículo 26: Son responsables solidarios con los contribuyentes:

[...]

XVI. Las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras a que se refiere el artículo 15-D del presente Código, por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.

[...]

Reglamento del Código Fiscal de la Federación

Artículo 45: Se considera actividad preponderante aquella actividad económica por la que, en el ejercicio de que se trate, el contribuyente obtenga el ingreso superior respecto de cualquiera de sus otras actividades.

Los contribuyentes que se inscriban en el registro federal de contribuyentes manifestarán como actividad preponderante aquella por la cual estimen que obtendrán el mayor ingreso en términos del primer párrafo de este artículo.

El Servicio de Administración Tributaria publicará el catálogo de actividades económicas en el Diario Oficial de la Federación y a través de su página de Internet.

Ley del Impuesto Sobre la Renta

SECCIÓN I DE LAS DEDUCCIONES EN GENERAL

Artículo 27: Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

[...]

V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de estos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al

extranjero, estos solo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, el contratante deberá verificar cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

[...]

Artículo 28: Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

[...]

XXXIII. Los pagos que se realicen en los supuestos señalados en el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación.

Ley del Impuesto al Valor Agregado

Artículo 4: El acreditamiento consiste en restar el impuesto acreditable, de la cantidad que resulte de aplicar a los valores señalados en esta Ley la tasa que corresponda según sea el caso.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende por impuesto acreditable el impuesto al valor agregado que haya sido trasladado al contribuyente y el propio impuesto que él hubiese pagado con motivo de la importación de bienes o servicios, en el mes de que se trate.

El impuesto que se traslade por los servicios a que se refiere el artículo 15-D, primer y segundo párrafos del Código Fiscal de la Federación, no será acreditable en los términos de la presente Ley.

Artículo 5: Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos:

[...]

II. Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley;

Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto.

[...]

Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Artículo 10: Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

Artículo 10 Bis: Se prohíbe la subcontratación de personal en beneficio de las dependencias e instituciones a que se refiere el artículo 1o. de la presente Ley. Se permitirá únicamente la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 11: En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1: La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Artículo 2: Para los efectos de esta Ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento.

El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en las instituciones; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones.

Artículo 2 Bis: Se prohíbe la subcontratación de personal en beneficio de las instituciones a que se refiere el artículo 1o. de la presente Ley. Se permitirá únicamente la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3: Los trabajadores serán de confianza o de base: [...]

Infracciones y Sanciones

Ley Federal del Trabajo

TÍTULO DIECISÉIS

Responsabilidades y Sanciones

Artículo 1,004-A: Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 1,004-C: A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.

Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.

Ley del Seguro Social

CAPÍTULO II DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 304 A: Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

[...]

XXII. No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

Artículo 304 B: Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

[...]

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XI I, XIV, XVII, XX y XXI, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización.

V. La prevista en la fracción XXII, con multa equivalente al importe de 500 a 2,000 veces el valor de la unidad de medida y actualización.

Código Fiscal de la Federación

CAPÍTULO I DE LAS INFRACCIONES

Artículo 75: Dentro de los límites fijados por este Código, las autoridades fiscales al imponer multas por la comisión de las infracciones señaladas en las leyes fiscales, incluyendo las relacionadas con las contribuciones al comercio exterior, deberán fundar y motivar su resolución y tener en cuenta lo siguiente:

[...]

II. También será agravante en la comisión de una infracción, cuando se dé cualquiera de los siguientes supuestos:

h) Realizar la deducción o acreditamiento, en contravención a lo señalado en los artículos 28, fracción XXXI II de la Ley del Impuesto sobre la Renta o 4o., tercer párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

[...]

Artículo 81: Son infracciones relacionadas con la obligación de pago de las contribuciones; de presentación de declaraciones, solicitudes, documentación, avisos, información o expedición de constancias, y del ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria:

[...]

XLV. Cuando el contratista no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación a que se refieren los artículos 27, fracción V, tercer párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 5, fracción II, segundo párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Artículo 82: A quien cometa las infracciones relacionadas con la obligación de presentar declaraciones, solicitudes, documentación, avisos o información; con la expedición de comprobantes fiscales digitales por Internet o de constancias y con el ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria a que se refiere el artículo 81 de este Código, se impondrán las siguientes multas:

[...]

XLI. De \$150,000.00 a \$300,000.00 a la establecida en la fracción XLV, por cada obligación de entregar información no cumplida.

Delitos

Ley del Seguro Social

CAPÍTULO III DE LOS DELITOS

Artículo 31 I: Se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

- I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal, o
- II. Obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura; cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley.

Código Fiscal de la Federación

CAPÍTULO II DE LOS DELITOS FISCALES

Artículo 108 CFF: Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

La omisión total o parcial de alguna contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales.

El delito de defraudación fiscal y el delito previsto en el artículo 400 Bis del Código Penal Federal, se podrán perseguir simultáneamente. Se presume cometido el delito de defraudación fiscal cuando existan ingresos o recursos que provengan de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

El delito de defraudación fiscal se sancionará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de tres meses a dos años, cuando el monto de lo defraudado no exceda de \$1,932,330.00.
- II. Con prisión de dos años a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de \$1,932,330.00 pero no de \$2,898,490.00.
- III. Con prisión de tres años a nueve años cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de \$2,898,490.00.

Cuando no se pueda determinar la cuantía de lo que se defraudó, la pena será de tres meses a seis años de prisión.

Si el monto de lo defraudado es restituido de manera inmediata en una sola exhibición, la pena aplicable podrá atenuarse hasta en un cincuenta por ciento.

El delito de defraudación fiscal y los previstos en el artículo 109 de este Código, serán calificados cuando se originen por:

[...]

- i) Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, descritas en el artículo 15-D, penúltimo párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer y segundo párrafos de dicho artículo.

Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

No se formulará querrela si quien hubiere omitido el pago total o parcial de alguna contribución u obtenido el beneficio indebido conforme a este artículo, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad fiscal descubra la omisión o el perjuicio, o medie requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de las disposiciones fiscales.

Para los fines de este artículo y del siguiente, se tomará en cuenta el monto de las contribuciones defraudadas en un mismo ejercicio fiscal, aun cuando se trate de contribuciones diferentes y de diversas acciones u omisiones. Lo anterior no será aplicable tratándose de pagos provisionales.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal Del Trabajo

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO: El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se realizará conforme al procedimiento que se establece en las presentes disposiciones.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para efectos de las presentes disposiciones se entenderá por:

- I. Aviso de registro: documento expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las contratistas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes disposiciones;
- II. Beneficiaria: aquella persona física o moral que reciba los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas de la contratista, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante;
- III. Contratista: la persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias;
- IV. Padrón: Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas a que se refiere el artículo 15, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Plataforma: la plataforma informática a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que las personas físicas y morales puedan obtener su registro y su inscripción en el padrón;
- VI. Secretaría: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y
- VII. Servicios u obras especializadas: son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.

ARTÍCULO TERCERO: La interpretación para efectos administrativos del presente Acuerdo corresponderá a la Secretaría.

ARTÍCULO CUARTO: La administración y operación del registro de contratistas estará a cargo de la Secretaría, a través de la Unidad de Trabajo Digno y de sus unidades administrativas.

ARTÍCULO QUINTO: Para la verificación del cumplimiento a lo dispuesto en el presente ordenamiento, la Secretaría podrá intercambiar información y realizar acciones coordinadas, entre otros, con

los siguientes entes públicos: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria, para lo cual se podrán celebrar los convenios de colaboración que resulten necesarios.

ARTÍCULO SEXTO: Para solicitar el registro en el Padrón se contará con una plataforma informática a cargo de la Secretaría a través de la cual se inscribirán las personas físicas y morales que deseen obtener el registro. Dicha plataforma será administrada por la Unidad de Trabajo Digno y contará con el soporte informático de la Dirección General de Tecnologías de la Información de dicha dependencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO: El Padrón al que se refiere el presente acuerdo estará disponible para consulta pública en un portal de internet de la Secretaría, debiendo observar en todo momento las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

CAPÍTULO II DEL REGISTRO EN EL PADRÓN

ARTÍCULO OCTAVO: Las personas físicas o morales que, de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas y estén interesadas en registrarse en el Padrón, deberán acceder a la plataforma <http://repse.stps.gob.mx> en la que solicitarán el registro y tendrán que cumplir con los siguientes requisitos y requerimientos:

I. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:

- a) Firma electrónica vigente;
- b) Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s) en caso de ser persona física;
- c) Nombre comercial;
- d) Entidad Federativa;
- e) Registro Federal de Contribuyentes;
- f) Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal, localidad, y municipio o alcaldía;
- g) Geolocalización;
- h) Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s);
- i) Número del Acta Constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha de su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral);
- j) Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- k) Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apellido y nombre(s), Teléfono fijo y celular, Identificación Oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte o Cédula Profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales);
- l) Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- m) Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro:
 - a. Por sexo: # Mujeres y # Hombres
- n) Actividad Económica especializada conforme al “Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo” del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de

Empresas, Recaudación y Fiscalización;

- ñ) Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón, y
- o) Actividad Económica Preponderante.

2. Deberán de encontrarse a la fecha en la que se realice la solicitud de registro al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
3. Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al Padrón y obtener el registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar. Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional.

Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros. Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.

4. Las personas físicas o morales que se registren en el Padrón a través de la plataforma electrónica deberán de ingresar en formato PDF o XML los siguientes documentos:
 - a) Identificación oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte Vigente o Cédula Profesional) de la persona física o del representante legal de la empresa (PDF).
 - b) Poder Notarial (PDF).
 - c) Comprobante de nómina (XML).
 - d) Acta Constitutiva y el objeto social vigente (PDF).
 - e) Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (PDF).
 - f) Registro(s) Patronal(es) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF).
 - g) Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (PDF).

La carga de documentos tendrá que realizarse en el formato establecido y deberán ser totalmente legibles, en caso contrario dichos documentos no serán tomados en cuenta al momento de su valoración. La Secretaría podrá requerir información o documentación adicional para efecto de lo dispuesto en el presente instrumento.

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO

ARTÍCULO NOVENO: Una vez requisitada y realizada la carga de la información y la documentación indicada en el Artículo Octavo del presente Acuerdo, la Plataforma asignará un número de folio con el que el solicitante podrá dar seguimiento al registro.

En caso de que la carga de información se realice en día y hora inhábil, el número de folio será generado con fecha del día hábil inmediato siguiente.

ARTÍCULO DÉCIMO: La Secretaría a través de la Plataforma deberá pronunciarse respecto a la solicitud de registro dentro de los 20 días hábiles posteriores a la recepción de la misma a través de la

Plataforma. De no hacerlo, los solicitantes podrán requerir a la Secretaría, para que emita el aviso de registro correspondiente, dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se haya emitido el aviso de registro se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que haya lugar.

El plazo para resolver la solicitud de registro, prevista en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, comenzará a correr a partir de la recepción de la solicitud, para la cual se generará un folio de ingreso.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: La Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno y sus Unidades Administrativas podrá solicitar en cualquier momento información o documentación adicional al solicitante o a cualquier entidad gubernamental para corroborar y validar la información y documentación proporcionada.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Una vez realizado el análisis de la documentación y del carácter especializado, así como el cumplimiento de todos los requisitos y requerimientos contemplados en este Acuerdo, la Secretaría, a través de la Unidad de Trabajo Digno por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, procederá a realizar la inscripción en el Padrón, emitiendo para tal efecto, el aviso de registro correspondiente, el cual se hará del conocimiento al solicitante a través de los medios de comunicación previamente establecidos.

En el aviso de registro quedarán asentados el número de registro; un número de folio por cada servicio u obra de carácter especializado registrado, el nombre del servicio u obra especializada y el nombre de la persona física o moral titular del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: El registro tendrá una vigencia de tres años y será imprescindible para que la contratista pueda prestar sus servicios conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO IV DE LA NEGATIVA, CANCELACIÓN Y RENOVACIÓN DEL REGISTRO

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. La Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, podrá negar el registro cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) No acreditar el carácter especializado;
- b) No estar al corriente con las obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores;
- c) No cumplir con los requisitos y requerimientos establecidos en el presente acuerdo;
- d) Proporcionar información falsa o documentos apócrifos, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, o que la documentación cargada en la plataforma no haya sido en el formato establecido o sean ilegibles;
- e) Negarse a atender los requerimientos de información o documentación complementaria que le sea requerida por parte de la Secretaría; y
- f) Se detecte que los datos requisitados en la plataforma resulten diferentes o imprecisos con respecto a los datos e información contenidos en los documentos ingresados.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, podrá cancelar el registro en cualquier momento cuando se presente alguno de estos supuestos:

- a) Prestar servicios u obras especializadas no registradas en el Padrón;
- b) Prestar servicios u obras especializadas que formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la beneficiaria;
- c) Existan adeudos por créditos firmes derivados del incumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores;
- d) Dejar de cumplir con los requisitos o requerimientos que sirvieron de base para el otorgamiento del registro;
- e) Por incumplimiento a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación;
- f) Negarse a atender cualquier requerimiento de información o documentación que sea requerida por parte de la Secretaría;
- g) No realizar en el plazo establecido la renovación que se señala en el segundo párrafo del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos del presente artículo, una vez que la Secretaría advierta el posible incumplimiento notificará a la persona física o moral para que dentro del plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga, y en su caso, resolverá lo conducente.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: La persona física o moral que se encuentre registrada en el Padrón deberá de tramitar cada tres años la renovación de su registro a través de plataforma informática. Este trámite deberán iniciarlo dentro del plazo de tres meses anteriores a la fecha en que concluya la vigencia de su registro.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: Las personas físicas o morales que obtengan el registro estarán obligadas a identificar plenamente a sus trabajadores mediante la imagen, nombre, gafete o código de identidad que vincule a dichos trabajadores con la empresa que presta el servicio especializado o ejecuta la obra especializada durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: En los contratos que las empresas contratantes celebren con empresas que prestan servicios especializados o ejecutan obras especializadas deberá constar el registro y folio de la actividad u obra especializada vigente de dichas empresas.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: A través de la Plataforma se podrán verificar en cualquier momento el registro y la vigencia del mismo de las empresas que prestan servicios especializados o ejecutan obras especializadas.

Appleseed

Sembrando la semilla de la justicia
México



@mexicoappleseed



@AppleseedMexico



Appleseed México, A.C.



info@appleseedmexico.org

